



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO

AMARILHO KRÜGER

**A INFLUÊNCIA NEOLIBERALISTA NA DEFINIÇÃO DO INSTITUTO DA
PRESCRIÇÃO TRABALHISTA DO ARTIGO 7º, INCISO XXIX, DA CRFB DE 1988:
UMA ANÁLISE CONSTITUCIONAL CONCATENADA COM OS PRINCÍPIOS DO
DIREITO DO TRABALHO**

Florianópolis - SC

2023

AMARILHO KRÜGER

**A INFLUÊNCIA NEOLIBERALISTA NA DEFINIÇÃO DO INSTITUTO DA
PRESCRIÇÃO TRABALHISTA DO ARTIGO 7º, INCISO XXIX, DA CRFB DE 1988:
UMA ANÁLISE CONSTITUCIONAL CONCATENADA COM OS PRINCÍPIOS DO
DIREITO DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao curso de Direito da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Dr. Francisco Quintanilha Veras Neto.

Coorientador: Doutorando Bernard Constantino Ribeiro (FURG).

Florianópolis-SC

2023

Krüger, Amarilho

A Influência neoliberalista na definição do instituto da prescrição trabalhista do artigo 7º, inciso XXIX, da CRDB de 1988 : Uma análise constitucional concatenada com os princípios do Direito do Trabalho / Amarilho Krüger ; orientador, Francisco Veras Neto, coorientador, Bernard Ribeiro, 2023.

79 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Verbas trabalhistas. 3. Instituto da prescrição quinquenal. 4. Princípios do direito do trabalho. 5. Princípios constitucionais. I. Veras Neto, Francisco. II. Ribeiro, Bernard. III. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Direito. IV. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado “**A INFLUÊNCIA NEOLIBERALISTA NA DEFINIÇÃO DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO TRABALHISTA DO ARTIGO 7º, INCISO XXIX, DA CRFB DE 1988: UMA ANÁLISE CONSTITUCIONAL CONCATENADA COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**”, elaborado pelo(a) acadêmico “**Amarilho Krüger**”, defendido em **30/11/2023** e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota **10 (dez)**, cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 30 de Novembro de 2023

Dr. Francisco Quintanilha Veras Neto
Professor Orientador

Dr. Bernard Costantino Ribeiro
Coorientador
PPGEA FURG

Nelson Nogueira Amorim Filho
PPGD UFSC

Me. Mateus Stallivieri da Costa
PPGD UFSC

COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO

TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E
ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA

Aluno: Amarilho Krüger

RG: 4.530.498

CPF: 050.275.629-26

Matrícula: 19100070

Título do TCC: A INFLUÊNCIA NEOLIBERALISTA NA DEFINIÇÃO DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO TRABALHISTA DO ARTIGO 7º, INCISO XXIX, DA CRFB DE 1988: UMA ANÁLISE CONSTITUCIONAL CONCATENADA COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Orientador: Dr. Francisco Quintanilha Veras Neto

Coorientador: Dr. Bernard Costantino Ribeiro

Eu, Amarilho Krüger, acima qualificado; venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido

Florianópolis, 30 de novembro de 2023.

AMARILHO KRUGER

À minha família, à minha esposa, Daiane, e ao
nosso filho João Pedro Krüger que está por vir.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus pelo dom da vida e por tudo que tem me proporcionado.

À minha mãe, minha rainha, minha guerreira, digna de todo amor e consideração, amo-te! Ao meu pai, Heitor Kruger, pelo exemplo de honestidade e por ter, desde pequeno, incentivado-me de que eu deveria estudar.

Aos meus irmãos Alício Kruger, Lorita Kruger e Soleide Kruger; sobrinhos Alisson Kruger e Davi.

À minha esposa, amiga e companheira, Daiane F.R. Kruger e ao nosso filho João Pedro Kruger que está por vir, obrigado por me dar a possibilidade de ser pai e me incentivar. Sem você, não teria graça. Amo-te!

À nossa pet, a gatinha bíblica, nossa filhinha, por tornar meus dias mais leves.

Ao meu sogro, Aquilino Neto Ribeiro, pelo carinho que nutre por mim e por me tratar como se seu filho fosse.

À amiga Kaká, pelo carinho e parceria.

Aos meus colegas que conheci na graduação, Fagner, Arthur e, principalmente, meu amigo Evandro, pelos cafés, conversas e parceria durante todo o percurso acadêmico.

Aos colegas que tive a honra de conviver na Vara de Falências e Recuperações Judiciais da Capital (TJSC), em especial ao Django e à Jeanine, obrigado pelos ensinamentos e conversas agradáveis.

A toda equipe da 15ª promotoria de justiça da Capital (MPSC), em especial ao Dr. Júlio César Mafra, por me dar o privilégio de fazer parte de sua equipe.

A todos os professores da UFSC, especialmente ao Professor Dr. Francisco Quintanilha Vêras Neto, por prontamente aceitar a tarefa de me orientar neste projeto.

Ao meu coorientador Bernard Constantino Ribeiro, pelo carinho e apoio no desenvolvimento deste trabalho.

Aos componentes da banca, por terem aceitado o convite para avaliar o presente trabalho.

E, finalmente, à Universidade Federal de Santa Catarina, a qual foi responsável por me proporcionar aquilo que mais pode agregar à vida humana: o conhecimento. Obrigado por tudo!

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo trazer argumentos jurídicos e doutrinários a fim de demonstrar que a Constituição Federal de 1988, promulgada em 5.10.1988, sofreu forte influência de grupos neoliberais, mais especificamente, o artigo 7º, inciso XXIX, ao criar o instituto da prescrição quinquenal de verbas trabalhistas, retirando, assim, direitos fundamentais dos trabalhadores. Na década de 1970, um novo grupo ganha força na Europa e nos Estados Unidos da América, após o fim da União Soviética, somando-se a crise do Petróleo, surge os grupos neoliberais que vão defender o liberalismo econômico, pugnando o fim do controle estatal na economia, em que o mercado deveria passar a ser regido com base na Lei da Oferta e da Procura. Assim, esses grupos irão também defender que o Estado não intervenha nas relações entre as partes da relação laboral, sendo contra, portanto, a interferência do Estado a fim de conceder igualdade formal aos trabalhadores, por conta da sua hipossuficiência. O pensamento dessa corrente ideológica vai influenciar substancialmente a Constituição brasileira, sendo uma das influências mais pertinentes para a presente monografia a inclusão da prescrição quinquenal nos processos trabalhistas, bem como influenciará nos desmontes provocados pela Reforma Trabalhista de 2017. A CRFB/1988, consolidou-se por trazer Direitos Sociais à população, ao consagrar o Estado Democrático de Direito, sobretudo, em relação aos direitos dos trabalhadores. No entanto, houve, por parte do constituinte, a inclusão, no artigo 7º, inciso XXIX, do instituto da prescrição quinquenal. Dessa forma, objetiva-se, por meios dos princípios constitucionais e do direito do trabalho, demonstrar que o instituto da prescrição quinquenal, retira direitos fundamentais dos trabalhadores e que, por conseguinte, precisa ser revogado.

Palavras-chaves: Constituição Federal de 1988; verbas trabalhistas; instituto da prescrição quinquenal; princípios do direito do trabalho; princípios constitucionais.

ABSTRACT

The present study aims to bring legal and doctrinal arguments in order to demonstrate that the Federal Constitution of 1988, promulgated on 10/5/1988, was strongly influenced by neoliberal groups, more specifically, article 7, item XXIX, when creating the institute of five-yearly prescription of labor funds, thus removing workers' fundamental rights. In the 1970s, a new group gained strength in Europe and the United States of America, after the end of the Soviet Union, in addition to the Oil Crisis, neoliberal groups emerged that defended economic liberalism, fighting for the end of control. state in the economy, in which the market should be governed based on the Law of Supply and Demand. Thus, these groups will also defend that the State does not intervene in the relations between the parties to the employment relationship, therefore being against State interference in order to grant formal equality to workers, due to their hyposufficiency. The thinking of this ideological current will substantially influence the Brazilian Constitution, with one of the most pertinent influences for this monograph being the inclusion of the five-year prescription in labor processes, as well as influencing the dismantling caused by the 2017 Labor Reform. The CRFB/1988 was consolidated by bringing Social Rights to the population, by enshrining the Democratic Rule of Law, especially in relation to workers' rights. However, the constituent included the inclusion, in article 7, item XXIX, of the five-year prescription institute. Thus, the objective, through constitutional principles and labor law, is to demonstrate that the five-year statute of limitations takes away workers' fundamental rights and, therefore, needs to be revoked.

Keywords: Federal Constitution of 1988; labor funds; institute of five-year prescription; principles of labor law; constitutional principles.

LISTA DE ABREVIATURAS

AI - Agravo de Instrumento

ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade

AIRR - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB - Constituição da República Federativa do Brasil

FHC - Fernando Henrique Cardoso

MPT - Ministério Público do Trabalho

PT - Partido dos Trabalhadores

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PCB - Partido Comunista Brasileiro

PEC - Projeto de Emenda à Constituição

PSDB - Partido da Social Democracia Brasileira

STF - Supremo Tribunal Federal

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Superior Tribunal do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
2 A PREPONDERÂNCIA EXERCIDA PELOS MOVIMENTOS LIBERAIS E NEOLIBERAIS NA AMPLIAÇÃO OU RETRAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA CRFB/1988.....	19
2.1 OS AVANÇOS NO TOCANTE AOS DIREITOS TRABALHISTAS NA CRFB/1988.....	23
2.2 A ESCALADA DE ATAQUES, PELA CORRENTE NEOLIBERAL, A DIREITOS DOS TRABALHADORES NO PERÍODO PÓS CRFB/1988.....	28
2.3 O DESMONTE CONSOLIDADO PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017.....	32
3 AS VERBAS TRABALHISTAS CONCEBIDAS COMO SENDO DE CARÁTER ALIMENTAR NA CRFB/1988.....	42
3.1 O ASSENTAMENTO DO CARÁTER ALIMENTAR DAS VERBAS TRABALHISTAS BRASILEIRAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO COM O ADVENTO DA CRFB/1988.....	43
3.2 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E AS VERBAS TRABALHISTAS.....	46
3.3 A EXPERIÊNCIA DE PORTUGAL E ESPANHA NO TOCANTE À PRESCRIÇÃO TRABALHISTA.....	56
4 A NECESSIDADE DE REVOGAÇÃO DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL À LUZ DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO.....	59
4.1 ANÁLISE E CLASSIFICAÇÃO DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL EM PROCESSOS TRABALHISTAS.....	60
4.2 A REVOGAÇÃO DA PRESCRIÇÃO TRABALHISTA COMO EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES.....	68
5 CONCLUSÃO.....	72
6 REFERÊNCIAS.....	75

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho surgiu no século XVIII, com o advento da Revolução Industrial na Inglaterra. Nesse período ocorreu, na verdade, uma grande mudança no modelo econômico, pois no período medieval a preocupação econômica era apenas para subsistência; contudo, com a invenção da máquina a vapor, passou-se a focar na grande produção de mercadorias e culminou com a possibilidade de acumulação de riquezas pela burguesia.

Com isso, consolidou-se o sistema econômico capitalista, com a função de gerar renda pelo trabalho. De um lado havia o proletariado, incluindo mulheres e crianças, que vendiam sua mão de obra, por um valor muito baixo, trabalhando nas piores condições possíveis nas indústrias, e, de outro, os donos dos meios de produção que cada vez queriam lucrar mais.

Por conta dessa necessidade de acumular lucros, pelos donos das indústrias, o trabalhador era visto como uma máquina e, dessa forma, eram submetidos a escalas laborais exaustivas e péssimas condições de trabalho. Não existiam leis trabalhistas que protegessem a classe de trabalhadores, o que fez com que os trabalhadores se unissem em grupos a fim de reivindicar direitos, surgindo, então, os Sindicatos. Essas associações coletivas de trabalhadores buscavam a melhoria das condições laborais, fim do trabalho das crianças, diminuição da jornada laboral e também buscavam estabelecer um salário mínimo aos trabalhadores.

Diante de tais reivindicações, vão surgir os primeiros embates entre a classe trabalhadora e os donos das fábricas, que culminou com o início do conflito de classes.

Aliás, vão ser essas lutas por melhores condições laborais que vão fazer com que o Estado compreenda que não pode deixar que as duas partes na relação laboral negociem as cláusulas contratuais livremente. Necessitando, portanto, a intervenção estatal para que seja possível fornecer uma igualdade formal entre as partes. Por conta disso, o princípio mais importante do Direito do Trabalho é o da proteção. Consiste em proteger os trabalhadores por conta da sua vulnerabilidade frente os empregadores que são quem detém o poder do capital e, por conseguinte, encontram-se em posição mais vantajosa na hora de negociar o contrato de trabalho.

Assim, em decorrência dessas lutas de classes, envolvendo os donos dos meios de produção e os trabalhadores, é que surgiram os direitos trabalhistas que chegaram ao Brasil no fim do século XIX.

No Brasil, portanto, o Direito Trabalhista acaba chegando mais tarde, pois não se pode esquecer que o Brasil passou por mais de três séculos e meio de escravidão; nesse período, o

Brasil, além do trabalho escravo, o modelo de produção era, em sua maioria, rural. Por conta disso, não tinha ambiente propício para se desenvolver uma legislação laboral.

Entretanto, isso muda com o início do desenvolvimento industrial brasileiro no século XX. Por conta das péssimas condições de trabalho e incentivados por movimentos do exterior que denunciavam as mazelas do sistema capitalista, surgiram muitos movimentos operários brasileiros, organizados por meios de seus sindicatos, como o movimento organizado de trabalhadores que levaram às greves ocorridas em 1917, em São Paulo, momento em que uma greve geral paralisou tudo. Esses trabalhadores reivindicavam melhores condições de trabalho e o reconhecimento de alguns direitos trabalhistas, embora duramente reprimidos, o fato marcou a história dos movimentos operários brasileiros.

Fato é que os direitos trabalhistas só são possíveis por meio de muitas lutas; pois, enquanto os trabalhadores lutam por melhores condições de trabalho, há o outro lado, dos detentores do capital e dos meios de produção, aqueles que defendem o livre mercado e a não intervenção do Estado para defender os trabalhadores.

Em 1941 é criada a Justiça do Trabalho e em 1943 é criada a CLT, trazendo uma série de direitos aos trabalhadores; no entanto estabeleceu o controle das unidades sindicais, pois havia muitos movimentos sindicais na época, que reivindicavam por direitos trabalhistas, então a saída foi permitir os sindicatos, porém com o controle estatal, retirando, assim, o direito de livre associação sindical dos trabalhadores e que perdura, infelizmente, até hoje.

É mister salientar que as associações sindicais tiveram papel importantíssimo para o desenvolvimento dos direitos trabalhistas no Brasil e no mundo. Aliás, as conquistas de direitos laborais vieram com muita luta, através dos Sindicatos, essas associações de trabalhadores se organizavam e pressionavam os governantes e os patrões a fim de garantir direitos e melhores condições de trabalho. Afinal, conquistas como 13º salário, férias, turno de oito horas diárias, previdência social, salário mínimo, entre outros, não caíram do céu, da noite para o dia.

Em 1977, um forte movimento de metalúrgicos do ABC Paulista exigia aumentos de salários, melhores condições de trabalho e cresceu muito. O movimento atingiria o ápice em 1980, com uma greve que durou 41 dias. Outros movimentos se organizavam no Brasil reivindicando melhores condições de trabalho e em 1983, surge a Central Única dos Trabalhadores. Esse poder de mobilização dos trabalhadores vai culminar com as conquistas sociais adquiridas na Constituição de 1988.

No entanto, contra esses sindicatos havia os grupos neoliberais que surgiram na década de 1970, com o fim da União Soviética, juntamente com a crise do Petróleo, fazendo

com que esses grupos fossem mais fortes. Essa corrente neoliberal vai defender as leis do livre mercado, sob a utopia de que a lei da oferta e procura é capaz de regular as relações laborais. Assim, a intervenção estatal só serviria para atrapalhar o desenvolvimento econômico.

Nesse mesmo diapasão, o que deve imperar é a lei da oferta e procura, desconsiderando, portanto, a vulnerabilidade do empregado. De um lado, ter-se-ia o trabalhador, vendendo sua mão de obra e de outro o tomador de serviço (empregador) contratando e, assim, quem regulariza essa relação seria a demanda pela mão de obra, ou seja, o funcionário é considerado como estando em pé de igualdade com o patrão na hora de negociar as cláusulas que compõem o contrato de trabalho.

Nessa disputa, envolvendo os trabalhadores, por meio de sindicatos e partidos de esquerda e os donos das fábricas, defendendo a ideologia neoliberal, vai ser construída a Constituição Federal de 1988.

Assim, em 05.10.1988 é promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil trazendo uma série de avanços na proteção dos trabalhadores, pois implementou no Brasil um Estado Democrático de Direito. Assim, a Constituição estabeleceu um tripé conceitual, que é a pessoa humana, com a sua dignidade, a sociedade política, concebida como democrática e inclusiva e a sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva. Por esse motivo, não restam dúvidas que o Direito do Trabalho assume papel de suma importância, pois é por meio do trabalho digno que possibilita ao indivíduo alcançar todos os demais direitos.

Ademais, o novo texto constitucional, incorporou diversos princípios constitucionais que reforçam a importância do Direito do Trabalho, como o princípio da dignidade humana, da justiça social, do direito à vida, da valorização do trabalho e emprego, bem como o princípio da vedação do retrocesso social. Todos esses princípios constitucionais reforçam a importância dada ao Direito dos Trabalhadores na Constituição.

Outrossim, a Constituição brasileira de 1988, consagrou diversos princípios do Direito Laboral. Dentre esses princípios o da norma mais favorável, da indisponibilidade das normas trabalhistas, além da intangibilidade e irredutibilidade dos salários, o da primazia da realidade, bem como o princípio da continuidade da relação de emprego.

Entretanto, como na vida, nem tudo são flores. A Constituição de 1988, também significou retrocessos na seara laboral. A propósito, o que dizer do art. 7º, inciso XXIX, da CF/88 que passou a prever a prescrição quinquenal de verbas trabalhistas? Essa é,

indubitavelmente, a parte mais contraditória que o constituinte colocou no rol de garantias conferidas aos trabalhadores, sobretudo, no art. 7º da CF/88.

A inclusão da prescrição quinquenal no art. 7º, inciso XXIX, levou, portanto, a mudança do art. 11 da CLT que previa apenas a prescrição bienal. Desse modo, o trabalhador tinha dois anos, após o fim do contrato de trabalho, para reivindicar suas verbas trabalhistas. Conseqüentemente, era possível garantir a tal segurança jurídica, embora pudessem levar à perdas de direitos sociais pelos trabalhadores. Contudo, a prescrição é defendida como necessária com o argumento de se dar segurança aos próprios trabalhadores, uma vez que, caso a empresa seja surpreendida por uma enxurrada de processos, poderá falir e, conseqüentemente, levará ao trabalhador a nunca estar seguro da manutenção do emprego. Dessa forma, a prescrição bienal poderia ser considerada um mal necessário.

Todavia, passou-se também, a prever a prescrição quinquenal, com a desculpa de também conceder segurança jurídica, no entanto a justificativa é contraditória, motivo que ensejou a escolha como parte do presente estudo.

Além disso, a Constituição de 1988 não atacou o instituto que prevê a unicidade sindical, atacando o direito dos trabalhadores de poderem livremente se associarem. Por conta disso, buscará examinar a influência dos grupos neoliberais nesses ataques à direitos laborais.

Seguindo nessa análise acerca dos ataques a regras trabalhistas, em 2017, a Reforma Trabalhista passou a prever a prescrição intercorrente nos processos trabalhistas, bem como passou a prever a possibilidade do trabalho intermitente e outros retrocessos aos direitos dos trabalhadores. Além do mais, trazia a possibilidade de mulheres grávidas trabalharem em ambientes insalubres, desde que tivessem atestado médico. Contudo, o Supremo Tribunal Federal interviniu e considerou o texto inconstitucional.

Outro golpe duro aos direitos laborais foi que, a reforma trabalhista passou a prever que quem perder a causa, nos dissídios trabalhistas, terá que arcar com os honorários de sucumbência à parte vencedora; significando um grande retrocesso no tocante ao acesso à justiça. Todavia, o STF declarou que os beneficiários da justiça gratuita não terão que arcar com as custas periciais e honorários advocatícios. Entretanto, caso o trabalhador não seja beneficiário da justiça gratuita, terá que pagar os honorários sucumbenciais à parte vencedora. Em decorrência disso, os trabalhadores, por medo, deixam de procurar a justiça para reivindicar seus direitos.

Assim, ocorreram muitos ataques a direitos dos trabalhadores na Constituição de 1988, incluindo a prescrição quinquenal, bem como mantendo o instituto classista da unicidade sindical, institutos estes que afrontam direitos dos trabalhadores. Nessa toada, veio

a Reforma Trabalhista de 2017, consolidando o ideal neoliberal de desmonte das leis protetivas dos trabalhadores.

Contudo, a Constituição Federal de 1988, ao estabelecer o Estado Democrático de Direito, em que assume o compromisso de atuar para promover os direitos fundamentais, bem como tem como princípio maior a dignidade da pessoa humana, assumiu o compromisso de proteger as verbas trabalhistas, porquanto é por meio das verbas salariais que se torna possível, para o trabalhador, concretizar todos os demais direitos esculpidos na própria Constituição.

Nesse diapasão, quando se permite a retirada de verbas trabalhistas, o que se está permitindo, segundo alguns doutrinadores, seriam na verdade, a retirada de direitos fundamentais; assim, questiona-se o instituto da prescrição quinquenal do art. 7º, inciso XXIX, da CF/88, devendo também repercutir, no atual, art. 11 da CLT.

Foi por conta disso, que surgiu a escolha deste tema.

O presente estudo será dividido em três capítulos. No primeiro, será feita uma abordagem conceitual acerca da influência exercida por grupos liberais e neoliberais na ampliação ou retração de direitos trabalhistas na CF/88. Segue no mesmo capítulo, examinando os avanços que os direitos laborais tiveram na Constituição, depois pontua-se os ataques que essas correntes neoliberais aplicaram contra os direitos dos trabalhadores com a promulgação da Constituição de 1988, por derradeiro faz uma análise dos desmontes provocados pela Reforma Trabalhista de 2017.

No segundo capítulo, a abordagem passará para o caráter alimentar das verbas trabalhistas na Constituição Federal de 1988, em seguida será apresentado alguns julgados dos tribunais que reforçam a natureza alimentar das verbas trabalhista, parte-se depois para uma análise acerca dos principais princípios, elencados pela doutrina, do Direito do Trabalho e por fim é analisado o tratamento dado a prescrição de verbas trabalhista em Portugal e Espanha.

O terceiro e derradeiro capítulo, partirá para a análise acerca da necessidade de revogar a prescrição constitucional à luz do Estado Democrático de Direito, segue apreciando e classificando a prescrição quinquenal em disputas trabalhistas e por derradeiro pugna-se pela necessidade de revogar a prescrição quinquenal como forma de proteger direitos fundamentais.

2 A PREPONDERÂNCIA EXERCIDA PELOS MOVIMENTOS LIBERAIS E NEOLIBERAIS NA AMPLIAÇÃO OU RETRAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA CRFB/1988.

A corrente liberal é um movimento que surgiu com o advento da Revolução Industrial no século XVIII, período que fez com que houvesse uma abrupta mudança no modo de organização econômica. No período medieval a preocupação econômica era centrada apenas para subsistência; entretanto, com a chegada da Revolução Industrial, isso muda e passa a se focar na produção de mercadorias e na acumulação desenfreada do lucro.

Nesse cenário, vai propiciar o surgimento da economia de mercado, alimentada pela ideologia social e econômica liberal liderada pela burguesia, que vai defender a lei da oferta e da procura e, por conseguinte, vai ser contra qualquer intervenção estatal na economia, pois defendia uma espécie de sistema autorregulável da economia, então qualquer intervenção estatal passa a ser combatida. (Véras Neto, 2007).

Essa corrente liberal, inclusive, procuraram mais tarde dar legitimidade à exploração dos trabalhadores por meio do sociodarwinismo biologicista e organicista de Townsend, através da crença desenfreada da seleção natural. Em suma, o que tentavam era igualar as leis utilizadas na biologia com as da economia política. Para se ter uma ideia, esse modelo socialdarwinista chegava a defender, inclusive, a própria miséria como meio para disciplinar as pessoas, fazendo com que aqueles mais fortes se vissem forçados a respeitarem os mais fracos.

Dessa forma, de acordo com o modelo sociodarwinista, existiriam duas raças sociais, seriam de um lado os proprietários e do outro os trabalhadores, convivendo com o risco da miséria, e nessa batalha bastaria muito pouca intervenção por parte do Estado para funcionar, porque a fome seria o agente regulador. Assim, seria necessário que o Estado tivesse uma atuação muito pequena para garantir o funcionamento natural do mercado; logo, até mesmo os próprios magistrados não seriam mais tão necessários. (Véras Neto, 2007).

Então não é difícil notar o que leva essa doutrina liberal a defender a tese de não-interferência estatal no domínio econômico; fato é que deixam de lado as grandes diferenças existentes entre os trabalhadores, que vendem a sua força de trabalho para sobreviver, de acordo com as leis do mercado de oferta e procura, e àqueles que detêm os meios de produção. Consequentemente, imaginar que o trabalhador e o empregador estão em pé de igualdade, em uma relação laboral, é o mesmo que colocar um indivíduo amarrado em

uma jaula com um Leão faminto e considerar que ambos têm as mesmas chances de sobreviver.

Diante disso, a tradição marxista, fornece uma série de argumentos, que nos auxiliam na interpretação e explicação em uma série de situações que ocorrem no sistema capitalista, que tem como foco a produção de mercadorias, focado na troca, o qual garante a produção universal de mercadorias, dentro de um sistema que possibilita o acúmulo de capital, gestados ao longo da modernidade europeia e se expandiu para o resto do mundo, sistema que se consolidou por permitir o acúmulo do capital e pela extração e acumulação de mais-valia. (Véras Neto, 2007).

De acordo com Marx, a mais-valia se refere ao processo da exploração da mão de obra assalariada. Nesse sentido, os trabalhadores não recebem o equivalente àquilo que produzem e todo o lucro obtido através da produção das mercadorias vai direto para o empregador, que se apropria do trabalho excedente.

No entanto, mesmo com esses grupos atuando para deixar valer as leis do mercado, os trabalhadores, diante das sua situação que só piorava, buscavam meios para tentar melhorar as suas condições.

Por conta disso, surge, no século XIX, vários movimentos que buscavam limitar a jornada de trabalho, proibir a exploração do trabalho infantil, lutavam também pela criação de um mínimo razoável de salário; não obstante esses movimentos foram veementemente combatidos por aqueles que detinham o monopólio do capital e, conseqüentemente, eram os donos dos meios de produção.

Em suma, o que essa corrente liberal defendia era o livre mercado, em que o próprio mercado é que deveria ditar as regras sem nenhuma intervenção estatal. Segundo os defensores do livre mercado, qualquer legislação que interviesse nesse funcionamento "natural de mercado", voltava-se contra as leis do próprio mercado, leis essas as darwinistas, regida pela lei da concorrência natural, ou seja, os mais fortes e mais habilitados é que deveriam sobreviver. (Véras Neto, 2007).

Acontece que essas correntes de grupos neoliberais ganham forças sempre que há alguma crise econômica. Na realidade, esses grupos buscam jogar o peso das crises econômicas, provocadas pelo sistema capitalista, para os trabalhadores.

Na década de 1970, após a queda do modelo socialista soviético, o sistema capitalista deixa de financiar a ajuda que dava aos mais necessitados, surge a corrente neoliberal, que ganha força com os governos de Margareth Thatcher, na Inglaterra, e de Ronald Reagan, nos Estados Unidos da América. (Leite, 2021).

Além do fim da União Soviética, a crise do Petróleo na década de 1970, também corroborou para que essa corrente neoliberal ganhasse força. De acordo com esses grupos neoliberais, o Direito do Trabalho atrapalhava a livre gestão das relações econômicas sociais, prejudicando a concorrência e a produtividade; buscavam, assim, ajustar os mecanismos de gestão da força de trabalho com as necessidades econômicas que sustentam o sistema capitalista.

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite, essa corrente neoliberal estabelecida no consenso de Washington, pugnava pela:

[...]diminuição do tamanho do Estado, abertura dos mercados internos, rígida disciplina fiscal, reforma tributária, redução drástica dos gastos públicos na área social, desconstrução dos direitos fundamentais sociais por meio de desregulamentação do mercado, flexibilização e terceirização das relações de trabalho. (Leite, 2019, p. 101).

Assim, esses grupos irão defender que os trabalhadores devem ter seus rendimentos auferidos de acordo a lei da oferta e procura, não devendo, portanto, que o Estado intervenha a fim de buscar o equilíbrio nos contratos laborais; afinal é sabido que o trabalhador é parte muito mais vulnerável nas relações trabalhistas, em comparação com o empregador que é quem tem o domínio dos meios de produção, contando, por conseguinte, com maior poder econômico. Nessa toada, Sérgio Pinto Martins salienta que:

O neoliberalismo prega que a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura. O Estado deve deixar de intervir nas relações trabalhistas, que seriam reguladas pelas condições econômicas. Entretanto, o empregado não é igual ao empregador e, portanto, necessita de proteção. (Martins, 2023, p.67).

Logo, desconsiderando a vulnerabilidade dos trabalhadores frente aos patrões, esses grupos neoliberais irão atacar as políticas públicas que pretendem melhorar a vida dos trabalhadores. De acordo com Maurício Godinho Delegado:

O neoliberalismo tornou-se, contemporaneamente, a ideologia de combate à justiça social, à busca da maior igualdade e fraternidade na estruturação e convivência sociais e, por consequência, na ideologia que protagoniza o assédio constante e multidimensional às políticas públicas de caráter social. (Delgado, 2019, p. 164).

No entanto, para fazer frente a esses grupos neoliberais havia os grupos políticos e sindicatos dos trabalhadores que faziam intensa oposição a essa corrente neoliberal. Dentre os partidos políticos havia o Partido Comunista do Brasil (PCB)¹ e o Partido dos Trabalhadores

¹ O Partido Comunista Brasileiro (PCB) foi fundado em 25 de março de 1922. Publicado em: <https://pcb.org.br/portal/docs/historia.html>. Acesso em: 17 nov. 2023.

(PT)² e também a pressão da Central Única dos Trabalhadores (CUT)³. Esses grupos lutavam fazendo oposição a esses grupos neoliberais, a fim de possibilitar conquistas sociais aos trabalhadores.

Será nesse cenário que será preparada a Constituição brasileira de 1988, embora a Nova Constituição tenha apresentado significados avanços aos direitos dos trabalhadores, ela foi diretamente influenciada pelos grupos neoliberais.

É inegável que a Constituição Federal de 1988 foi um divisor de águas em nosso país, no tocante a garantias sociais, entretanto permitiu alguns retrocessos na proteção dos direitos dos trabalhadores, e isso é resultado das pressões exercidas por esses grupos neoliberais. Foram esses grupos, aliás, que pressionaram e criaram a prescrição quinquenal nos processos trabalhistas, bem como mantiveram a unicidade sindical, trazendo severas perdas aos direitos dos trabalhadores.

Além do mais, o sistema da unicidade sindical retira o direito dos trabalhadores de livremente se associarem, conforme pontua Carlos Henrique Bezerra Leite, salientando que:

[...]não há autêntica liberdade sindical no Brasil. O sistema é o da unicidade sindical, que é imposto pelo Poder Público (através de lei), no qual só pode existir um sindicato por categoria numa mesma base territorial (não inferior à área de um Município).

Esse sistema é antidemocrático, pois impede o pluralismo político, social e jurídico na vida sindical brasileira. (Leite, 2022, p 729).

Em síntese, muito embora a Constituição da República brasileira de 1988, tenha apresentado inúmeros avanços ao direito dos trabalhadores, não quer dizer que não tenha existido a influência dos grupos neoliberais. Na verdade, os avanços nos direitos sociais vieram por causa da pressão de grupos oprimidos que não aceitavam aquelas condições degradantes defendidas por grupos neoliberais.

No entanto, essa mesma Constituição que permitiu o acesso a vários direitos sociais, como a criação do Sistema Único de Saúde, por exemplo, maior autonomia sindical e privilegiou as negociações coletivas, também criou a prescrição quinquenal das verbas trabalhistas e manteve o instituto classista da unicidade sindical. Mecanismos esses que atentam contra os direitos dos trabalhadores, sobretudo aqueles trabalhadores que recebem menor remuneração, com pouca ou nenhuma escolaridade e que se submetem aos

² O Partido dos Trabalhadores (PT) é um partido político brasileiro de esquerda. Fundado em 1980, é considerado um dos maiores e mais importantes movimentos de esquerda da América Latina. Publicado em: <https://pt.org.br/nossa-historia/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

³ Criada em 1983, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) representou a conquista de um dos principais objetivos do movimento sindical brasileiro ao longo do século 20, que era o de construir uma central capaz de unificar diferentes categorias de trabalhadores. Publicado em: <https://www.cut.org.br/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

subempregos para poder levar o sustento para suas famílias, isso sem levar em conta que, nas crises, são os primeiros a serem afetados pelo desemprego e, conseqüentemente, pela fome.

2.1 OS AVANÇOS NO TOCANTE AOS DIREITOS TRABALHISTAS NA CRFB/1988

No Brasil, passou-se por quase quatro séculos de período de escravidão, neste período era impensado defender qualquer espécie de direito aos trabalhadores. Eram negados aos escravos a prerrogativa básica da “cidadania – a liberdade –, o cativo não figurava sequer em nossa primeira Constituição”. Essas ideias tiveram como inspiração os ideais iluministas, a Constituição de 1824 apresentava o que seriam direitos políticos sem concretizar nenhum direito social. Descrevia os membros da população como “cidadãos”, neste sentido os escravos eram excluídos.

Fato é que o surgimento dos direitos trabalhistas no Brasil foram frutos das transformações que se passaram na Europa por conta do fim da Primeira Guerra Mundial e com o aparecimento da Organização Internacional do Trabalho em 1919. Isso fez com que criassem no Brasil as normas trabalhistas.

Nesse período, havia muitos imigrantes no Brasil, fazendo com que esses grupos de imigrantes se unissem para reivindicar melhores condições no ambiente de trabalho, bem como de seus salários. Ademais, de acordo com Martins (2023): “Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930.” (Martins, 2023, p.67)

A primeira Constituição que vai tratar de fato de direitos trabalhistas vai ser a Constituição de 1934, vai prever alguns direitos trabalhistas, oriundos da influência do Constitucionalismo social, conforme pontua Sérgio Pinto Martins:

A Constituição de 1934 é a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art. 121). (Martins, 2023, p.71).

Em 1º de maio de 1941, criado pela Constituição Varguista de 1934, é oficialmente instalada a Justiça do Trabalho no Brasil. O então “Judiciário” Trabalhista buscava acalmar os ânimos do movimento sindical em formação, impondo uma tal de conciliação entre as classes pela coerção estatal.

Certamente que o grande avanço de conquistas dos trabalhadores veio se efetivar mesmo foi com a criação da CLT. Publicada em 1943, dois anos após a instituição da Justiça

do Trabalho no Brasil. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) concentrou diversas leis esparsas em um único texto. Entretanto, vale frisar, que a CLT reuniu uma série de conquistas que haviam já sido conquistadas a duras penas, sendo portanto esses direitos conquistados paulatinamente, diante de muita organização e luta, como o Decreto 3.724 de 1919, que tratava de acidente de trabalho, o Decreto 17.943-A de 1927, que proibia o trabalho de menores de 12 anos e, em horário noturno, também o de menores de 18 anos, dentre outros.

Além de consolidar leis já existentes, a CLT também implementou novos direitos, como, por exemplo, o aviso prévio, pelo qual o empregado ou empregador que quisesse encerrar o contrato de trabalho deveria informar a outra parte com antecedência de três dias se o pagamento fosse realizado diariamente, oito dias para pagamento semanal e trinta dias nos demais casos, levando, assim, a conquistas significativas de direitos trabalhistas.

Entretanto, será por meio da Constituição Federal de 1988 que será inaugurado um novo cenário na história dos direitos sociais no Brasil, que irá repercutir diretamente no direito do trabalho, sob o paradigma do Estado Democrático de Direito. (Leite, 2022).

A CRFB/1988, portanto, consolidou-se por trazer diversos avanços aos direitos dos trabalhadores. Promulgada em 05.10.1988, a Constituição Federal inaugurou uma nova página na história dos direitos sociais no Brasil, repercutindo diretamente no direito do trabalho.

Assim, logo em seu art. 1º da Constituição de 1988, apresenta os princípios fundamentais que norteiam o Estado Democrático de Direito: “I – a soberania; II – a cidadania; III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa; V – o pluralismo político” (BRASIL, 1988). No mesmo artigo salienta que “todo poder emana do povo, que será exercido pelos representantes eleitos ou diretamente”.

Ademais, logo no seu preâmbulo a Constituição Federal de 1988 já demonstrava os novos valores que deveriam nortear o Estado brasileiro:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. (BRASIL, 1988)

Outrossim, em seu art. 3º, estabelecia o que seriam os objetivos fundamentais da nova República:

“I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem,

raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. (BRASIL, 1988).

O Constitucionalista Flávio Martins chama atenção para a presença marcante do Direito do Trabalho no texto constitucional, sobretudo no art. 1º, “[...] que prevê como um dos fundamentos da república “os valores sociais do trabalho”. No título II, capítulo II, ao tratar dos Direitos Sociais, reserva artigos específicos sobre os direitos individuais do trabalho (art. 7º) e direitos coletivos do trabalho (arts. 8º a 11)”. (Martins, 2019, p 158).

Ainda, de acordo com Maurício Godinho Delgado: “Apenas com a Constituição de 1988, no Brasil, é que se pode falar, efetivamente, de modo científico, no surgimento de um real Direito Constitucional do Trabalho no País”. (Delgado, 2019, p. 65).

Para o ilustre autor, seriam inúmeras circunstâncias que conduziram a essa conclusão. Podendo, assim, considerar em primeiro lugar o fato da Constituição da República, aprovada em 1988, ter estruturado uma arquitetura conceitual matriz, que perpassa todo o Texto Magno, que é o conceito de Estado Democrático de Direito.

Nesse sentido, quando o texto Constitucional incorpora o viés do Estado Democrático de Direito e que, por conseguinte, deve buscar a efetividade dos direitos fundamentais, o direito do trabalho vai assumir papel de mais alta relevância.

Oportuno frisar, a importância que a Nova Constituição brasileira deu às negociações coletivas, assim assinala Maurício Godinho Delgado:

Nessa dimensão, como meio de favorecer a democratização da sociedade civil, a Constituição da República reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva trabalhista, por meio de vários de seus dispositivos: art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, do texto constitucional original de 1988; art. 8º do texto original da Constituição que, em seus diversos incisos, trata das entidades sindicais, instituições decisivas para a adequada dinâmica negocial coletiva... (Delgado, 2019, p. 118).

Esses estímulos produziram grande resultado no período pós-constituição de 1988, transformou as relações coletivas trabalhistas no Brasil, permitiu abrir espaços até então antes jamais experimentados antes da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Ainda, como consequência do Estado Democrático de Direito, há o privilégio à pessoa humana, a sociedade política e a civil. Conforme aduz Maurício Godinho Delgado:

O Estado Democrático de Direito concebido pela nova Constituição funda-se em um inquebrantável tripé conceitual: a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva. (Delgado, 2019, p 65).

Nesse sentido, resta evidente que o Direito do Trabalho passa a assumir papel importantíssimo. Uma vez que ao buscar cumprir esse tripé, como a garantia de efetiva dignidade à pessoa humana, bem como a busca por democratizar e inclusão da sociedade política e civil, é certo de que, para isso, o Direito do Trabalho torna-se deveras importante nessa empreitada.

Ademais, a Constituição de 1988 também prevê, conforme Maurício Godinho Delgado:

[...]diversos e importantes princípios gerais, que não se compreendem sem a direta referência ao Direito do Trabalho e seu papel na economia e na sociedade. Trata-se, ilustrativamente, dos princípios da dignidade da pessoa humana; da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica; da justiça social; da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida; do respeito à privacidade e à intimidade; da não discriminação; da valorização do trabalho e emprego; da proporcionalidade; da segurança; da subordinação da propriedade à sua função socioambiental; da vedação do retrocesso social. (Delgado, 2019, p. 65).

Outrossim, a Nova Constituição ressaltou o trabalho e a pessoa humana, em especial o emprego, praticamente em todos os principais títulos normativos, principalmente nos Títulos: I - (“Dos Princípios Fundamentais”), II - (“Dos Direitos e Garantias Fundamentais”), VII (“Da Ordem Econômica e Financeira”) e no VIII (“Da Ordem Social”). (Delgado, 2019).

Ainda, a Constituição de 1988 privilegiou, ou seja, constitucionalizou diversos princípios também do Direito do Trabalho. Dentre eles o da norma mais favorável, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da imperatividade das leis trabalhista; além da intangibilidade e da irredutibilidade dos salários; o da primazia da realidade sobre a forma; da irretroação e das nulidades; e o da continuidade da relação de emprego. (Delgado, 2019).

Dessa forma, resta evidente a importância que a Constituição de 1988 deu ao Direito do Trabalho, pois é através dele que muitos outros direitos são garantidos. Fica evidente, portanto, que a escolha do poder constituinte foi a de proteger os trabalhadores. Aliás, não se deve olvidar que: "O Direito do Trabalho visa equilibrar a relação entre empregado e empregador, que é desigual." (Martins, 2023, p.93).

Afinal, só será possível alcançar tais garantias por meio da proteção do trabalhador, que precisa de seu sustento para alcançar um mínimo de direitos.

Essa escolha do Constituinte pelo direito dos trabalhadores, fica evidente pelo fato que a Nova Constituição buscou, também, privilegiar vários princípios inerentes ao Direito Coletivo dos trabalhadores, alguns deles até mesmo inovando, dentre eles o da autonomia sindical; o da possibilidade de interferência sindical nas negociações coletivas; da criatividade jurídica das negociações coletivas trabalhistas; da adequação setorial negociada; lealdade e

transparência na negociação coletiva; o da equivalência entre os contratantes coletivos. (Delgado, 2019).

Ademais, frisa-se que a Constituição brasileira também instituiu e incorporou vários direitos individuais e sociais trabalhistas, bem como assegura diversos direitos coletivos. Seguindo essa linha de dar maior proteção à relação laboral, a Constituição de 1988, conferiu novo status as regras internacionais que tratam acerca de direitos humanos, incluindo os direitos trabalhistas, além da incorporação, tanto de forma direta, como indiretamente, a importantes princípios e regras internacionais de diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho. (Delgado, 2019).

Órgão de suma importância na proteção e fiscalização de direitos dos trabalhadores e que também foi bastante privilegiado na Carta Magna foi o Ministério Público do Trabalho (MPT), tornou-se um forte órgão agente, tanto judicial quanto extrajudicial, além de continuar atuando na intervenção de processos, conforme os art. 127, caput, e art. 129, II, III e IX, da CF/88. (Delgado, 2019).

Além disso, outro avanço apresentado pela Nova Constituição foi o de levar a justiça do trabalho a todas as regiões brasileiras, tanto nas primeiras instâncias quanto nos tribunais regionais, conforme prevê o art. 112, CF, em seu texto original de 1988, o qual dispunha que: “Haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal...” (BRASIL, 1988).

Seguindo essa mesma linha de expandir os direitos aos trabalhadores brasileiros, a Nova Constituição, ainda, buscou sistematizar princípios e regras especiais referentes à regência normativa envolvendo funcionários públicos, sejam celetistas, estatutários, e as respectivas entidades de Direito Público. Em suma, o que a Constituição de 1988 fez, podendo ser considerado de forma inovadora, foi, de certa forma, foi atribuir especificidades com respeito aos vínculos de trabalho nas entidades estatais.

Observa-se, dessa forma, que a Constituição de 1988 deu enfoque especial ao Direito do trabalho. Tanto que organizou importantes regras e princípios para a estruturação da Justiça do Trabalho, incluindo em relação aos processos judiciais trabalhistas. (Delgado, 2019).

Além disso, é evidente a importância dada pelo Constituinte às negociações de caráter coletivo, que antes da Constituição de 1988 não eram incentivadas. Certamente que o que se tentou foi possibilitar uma maior proteção aos direitos dos trabalhadores, permitindo que, ao se unirem, permitissem ter maiores ganhos à categoria. Sobre a importância dada na Carta Maior às negociações coletivas, assim pontua Maurício Godinho Delgado:

Efetivamente, o fato é que, desde a nova Constituição, a negociação coletiva trabalhista — que era caminho de solução de conflitos coletivos, dentro do âmbito das relações de trabalho, raramente adotado na vida laborativa do País antes de 1988 — passou a ser a via mais importante de solução desses conflitos na realidade brasileira, logo depois da promulgação da Constituição Federal, considerada, inclusive, a década de 1990 e até os dias atuais. (Delgado, 2019, p. 119).

Pelo exposto, inexistem dúvidas de que a Constituição de 1988, escolheu proteger os trabalhadores em detrimento do capital.

Contudo, não se trata de se considerar que antes da Constituição da República Federativa do Brasil, não existisse em solo brasileiro um Direito do Trabalho. Acontece que, no período anterior à promulgação da Constituição de 1988, a economia brasileira era predominantemente rural e por relações escravistas, não havia cenários e condições para o crescimento e florescimento das condições que viabilizassem o surgimento de um direito justralhista no Brasil. (Delgado, 2019).

É inegável que a Nova Constituição trouxe vários avanços quando o assunto é garantir direitos sociais, como a garantia de seguro desemprego aos trabalhadores, no entanto algumas questões essenciais para se investir na área social foram esquecidas, como o imposto sobre as grandes fortunas que nunca chegou a sair do papel, ficando apenas nas promessas vazias de políticos populistas. Acerca dessas medidas previstas na Constituição de 1988 e que nunca foram regulamentadas, leciona o Professor Dr. Francisco Quintanilha Vêras Neto:

Essa constituição nasce num momento de severos limites para a aplicação dos direitos sociais, embora tenha estabelecido uma série de direitos sociais e medidas tributárias de distribuição de renda que nem chegaram a ser regulamentadas, como a proteção do trabalhador contra o desemprego, a participação nos lucros e o imposto sobre as grandes fortunas. (Vêras Neto, 2007, p. 224).

Dessa forma, dúvida inexistente que com a promulgação da Constituição brasileira trouxe muitos avanços aos direitos dos trabalhadores, inclusive pode se considerar que foi através da Constituição de 1988 que se passou a ter no Brasil um verdadeiro Direito Constitucional do Trabalho. Essa proteção especial dada na Carta Maior aos trabalhadores, conforme exposto, deu-se por conta da Constituição fundar-se no viés do Estado Democrático de Direito, tendo assim que privilegiar a pessoa humana, garantindo direitos sociais e, indubitavelmente, o direito ao trabalho passou a ter caráter de direito fundamental.

2.2 A ESCALADA DE ATAQUES, PELA CORRENTE NEOLIBERAL, A DIREITOS DOS TRABALHADORES NO PERÍODO PÓS CRFB/1988

Embora a Constituição brasileira tenha ignorado, até certo ponto, as pressões neoliberais e avançado na previsão de garantias sociais aos trabalhadores, criando garantias trabalhistas aos obreiros, isso não fez com que essa pressão neoliberal não continuasse atacando tais direitos.

Afinal, para a corrente neoliberal os problemas econômicos nos países é sempre culpa dos trabalhadores e não do sistema capitalista, que se apropria da mão de obra dos trabalhadores. Tanto é que sempre que ocorre alguma crise vem à tona a necessidade, defendida pela corrente neoliberal, de flexibilizar ou desregulamentar as leis trabalhistas.

Maurício Godinho Delgado, define a flexibilização trabalhista como sendo a “diminuição da imperatividade das normas trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada”. (Delgado, 2019, p.72).

Dito isso, embora a Constituição de 1988 preveja a possibilidade de flexibilização para momentos de crise, por exemplo, com o condão de se proteger o emprego, a flexibilização defendida pela corrente neoliberal vai muito mais longe; afinal, para os grupos neoliberais, leis trabalhistas nunca deveriam sequer existir.

É até de se entender que é necessário a previsão de flexibilização de regras trabalhistas para aqueles momentos de crises em que é necessário, até mesmo, para salvar o meio de sustento do trabalhador; contudo o que a corrente neoliberal, defensora por um capitalismo selvagem, em que o importante é salvar o capital, defende é a não existência de tais direitos.

Outro meio de retirar direitos dos trabalhadores é por meio da desregulamentação. Leciona Maurício Godinho Delgado, acerca da diferença entre flexibilização e desregulamentação, que: “a ideia de desregulamentação é mais extremada do que a ideia de flexibilização, pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre certas relações socioeconômicas de prestação de laboral”. (Delgado, 2019, p. 74).

Dessa forma, a desregulamentação vai procurar afastar as leis trabalhistas que protegem os trabalhadores, deixando-os ainda mais vulneráveis nos momentos de crises. O que irá se buscar será a substituição das leis que estão regulamentando as relações de trabalho por outras mais flexíveis, ou seja, a desregulamentação vai defender a substituição das regras que regem a relação de trabalho daquele momento, por outras regras que se adequem com aquela linha a qual aqueles grupos de interesses na sociedade defendem, que, nesses casos, serão aos grupos neoliberais, estão pressionando.

Acerca da desregulamentação trabalhista, pontua o doutrinador Maurício Godinho Delgado:

“A desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa”. (Delgado, 2019, p. 74).

Vale frisar que essa batalha entre a flexibilização e a desregulamentação trabalhista é recorrente no histórico do desenvolvimento do ocidente, trazendo crise ao Direito do Trabalho. Sobretudo após a crise da década de 1970, sobre a ideia dos grupos neoliberais onde o Direito do Trabalho sempre foi tido como instituto que atrapalha o desenvolvimento econômico e social, prejudicava a produção de produtos e a concorrência entre as empresas, assim esses grupos defendiam uma compatibilização entre as regras trabalhistas e as necessidades do sistema capitalista, assim leciona Maurício Godinho Delgado:

As fórmulas de flexibilização e de desregulamentação trabalhistas, na verdade, ostentam importante correspondência com período histórico de crise do Direito do Trabalho, deflagrado no Ocidente a partir do final dos anos de 1970, em meio à estruturação de nova hegemonia político-cultural, de matriz liberalista, que iria perdurar por algumas décadas. Sob o impulso do argumento motor de que o Direito do Trabalho clássico criava obstáculos desnecessários e inconvenientes à livre gestão das relações econômicas e sociais, prejudicando a produtividade e a concorrência empresariais, despontaram diversificados veios discursivos e fórmulas interpretativas e normativas dirigidas à busca de maior aproximação dos processos e mecanismos de gestão da força de trabalho às necessidades econômicas do sistema capitalista. O resultado alcançado, entretanto, apontou essencialmente para a maior concentração de renda e a maior precarização das condições de trabalho nas economias e sociedades que absorveram tais orientações político-ideológicas. (Delgado, 2019, p. 75).

Esses ataques, por correntes neoliberais, vão sempre estar em sentido opostos à intervenção estatal para mediar conflitos trabalhistas, irão sempre defender o acordado sobre o legislado, pois veem como uma forma de poder se beneficiar por meio da vulnerabilidade do trabalhador.

Vale salientar que a onda neoliberal continuou ganhando força no Brasil e no mundo mesmo após a promulgação da Constituição de 1988, essa corrente neoliberal ganhou força, com a crise do Petróleo e depois também com a queda do muro de Berlim, onde a ameaça que até então apresentava a União Soviética não lhes incomodava mais, assim permitia que os defensores da corrente neoliberal ganhasse força no discurso de retirar direitos dos trabalhadores em prol de beneficiar, ou até mesmo, salvar o capitalismo das suas próprias crises.

Essa corrente neoliberal, portanto, capitaneada pela pressão política americana imposta na América do Sul vai influenciar a política brasileira, fazendo com que, na década de 1990, passa-se a abrir a política brasileira e, mais tarde, com a chegada do Presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC) à Presidência vai começar uma onda de privatizações para

atender os anseios americanos, além de ganhar força no Brasil o serviço da terceirização, levando, conseqüentemente, a precarização dos serviços. O professor Dr. Francisco Quintanilha Vêras Neto descreve essa fase do Governo de Fernando Henrique Cardoso, “[...] onde o processo das privatizações deslanchará o processo de abertura econômica que culminou na desnacionalização de grande parte do parque industrial”. (Vêras Neto, 2007, p. 221).

Com a abertura comercial do Brasil no período pós-constituição de 1988, o Estado brasileiro vai tentar atrair investimentos do exterior, oferecendo em troca uma população sem estudo e, majoritariamente, pobre.

Muito embora os direitos sociais tivessem passado a integrar o texto Constitucional, faltava investimentos para na área social a fim de se concretizar melhorias na área social. Assim leciona o Professor Dr. Francisco Quintanilha Vêras Neto que:

Essa constituição nasce num momento de severos limites para a aplicação dos direitos sociais, embora tenha estabelecido uma série de direitos sociais e medidas tributárias de distribuição de renda que nem chegaram a ser regulamentadas, como a proteção do trabalhador contra o desemprego, a participação nos lucros e o imposto sobre as grandes fortunas. (Vêras Neto, 2007, p. 224).

Ainda, tem-se a longa campanha de ataques que são feitas pela mídia às entidades sindicais. Sem contar que com o passar dos anos, vendo que talvez fosse difícil enfrentar as organizações sindicais, os patrões passaram também a se aproximar das organizações dos sindicatos, fazendo com que os sindicatos passassem a ser contaminados pelos interesses do mercado e, muitas vezes, indo contra os direitos dos próprios trabalhadores.

Esse alinhamento dos sindicatos com os patrões fez com que muitos trabalhadores passassem a não mais confiar nos sindicatos como dignos defensores de direitos dos trabalhadores, como, aliás, sempre foram.

Engana-se, portanto, quem pensa que os ataques a direitos sociais e trabalhistas vêm somente da parte que representa os empresários, pois recebem apoio também das próprias organizações sindicais, assim leciona o Professor Quintanilha que:

[...]o governo sucessor (governo Lula), abrange também propostas de flexibilização e desregulamentação da compra e venda da força de trabalho que parece que estão consumadas como conseqüência do avanço do processo de consolidação do ataque sistemático aos direitos sociais e trabalhistas, sendo que estas medidas obtiveram amplo apoio não só dos empresários, mas também de setores sindicais... (Vêras Neto, 2007, p. 226).

Aliás, essa dificuldade em cumprir as garantias na Constituição dos direitos sociais, como os direitos dos trabalhadores, muito se deve, sobretudo, às pressões feitas pelos grupos

dominantes para não se promover as reformas sociais necessárias em solo brasileiro, fazendo com que os direitos sociais não sejam aplicados. Assim leciona o Professor Quintanilha:

A falta de concretização da Constituição de 1988 também é favorecida pela completa falta de vontade política das elites oligárquicas e empresariais em promoverem qualquer tipo de reforma social, mesmo aquelas mínimas e essenciais como a Reforma Agrária. O compromisso de prestar alguma força normativa à Constituição foi inviabilizado pela plataforma política neoliberal de acentuar a crise de governabilidade. (Véras Neto, 2007, p. 225).

Como se sabe, para melhorar as condições dos trabalhadores era necessário uma série de investimentos na área social, como melhoria na educação e fortalecimento das organizações sindicais. Uma vez que não cumpria com a obrigação de arrecadar para investir no social, como a taxação das grandes fortunas, por exemplo, faltava verba para melhoria na prestação eficaz dos direitos esculpido na Constituição. Fato é que, embora o texto da Carta Magna tenha avançado para trazer garantias sociais, concretizar tais direitos estava muito longe de ter meios para se concretizar.

Dessa forma, esses grupos neoliberais, após a previsão Constitucional de se investir na área social, passaram a trabalhar para dificultar esses investimentos. Afinal, uma coisa é prever direitos sociais, outra é aplicá-los, na prática. Para isso, seria necessário aumentar a arrecadação, como a cobrança de impostos das grandes fortunas e promover a reforma agrária, porém esses grupos neoliberais sempre combateram com o intuito de que essas medidas jamais fossem efetivadas. Assim, contribuíram para que não se tivesse, de fato, uma reforma social no Brasil a fim de cumprir com os direitos sociais insculpidos na Constituição de 1988.

2.3 O DESMONTE CONSOLIDADO PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A eleição para a Presidência da República no Brasil de 2014 aconteceu sobre intensas disputas envolvendo grupos de esquerda e grupos neoliberais. Contribuiu para o crescimento dos movimentos neoliberais a crise econômica que atingia o Brasil, bem como os casos de escândalos de corrupção envolvendo o partido dos trabalhadores (PT) da então Presidente Dilma Rousseff, que tentava a reeleição contra o candidato Aécio Neves, representante do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB)⁴.

Através dessa disputa acirrada envolvendo os grupos de esquerda e os neoliberais, culminou com a reeleição da Presidente Dilma Rousseff por uma margem de votos muito pequena, demonstrando que a continuidade daquele governo enfrentaria dias difíceis.

⁴ Partido da Social Democracia Brasileira, criado em 25 de junho de 1988. Em 2014 tinha como candidato à Presidência da República o candidato Aécio Neves e como vice Aloysio Nunes. Publicado em: <https://www.psd.org.br/>. Acesso em: 12 nov. 2023.

Após as eleições, que culminou com a eleição de diversos candidatos que defendiam ideias neoliberais de gestão econômica, ou seja, ganhou muita força no Brasil a corrente neoliberal que defendia o Estado Mínimo e o domínio dos interesses do poder econômico nas diversas áreas da economia, da sociedade e das próprias políticas públicas. Essa corrente irá defender a desregulação das relações trabalhistas, bem como a flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas.

Como resultado dessa pressão desses grupos neoliberais, a então presidente Dilma Rousseff sofreu impedimento no ano de 2014, vindo então a assumir seu vice, Michel Temer.

Será por meio dessa influência que a Lei n. 13.467 veio, aprovada em 13.07.2017 e passou a vigorar desde o dia 11.12.2017, a implementar várias medidas para desregulamentar e flexibilizar tais leis trabalhistas. (Delgado, 2019).

Dentre as medidas para a desregulamentação na seara trabalhista, tem-se a exclusão da ideia de tempo à disposição de vários lapsos temporais em que o trabalhador já está dentro do espaço físico da empresa, como o novo texto do artigo 4º, §2º, da CLT:

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

[...]

I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943).

Na verdade, o que a Reforma Trabalhista fez foi retirar um rol de situações em que, quando o trabalhador estiver nas dependências da empresa sobre certas situações, não devem ser consideradas como tempo à disposição do empregador. Assim, salienta Maurício Godinho Delgado que: “a Lei n. 13.467/17, vigente desde 11.11.2017, procurou reduzir lapsos temporais anteriormente tidos como integrantes (ao menos alguns deles) do conceito de tempo à disposição do empregador”. (Delgado, 2019. p. 1034).

Com isso, facilita-se ao empregador se apropriar do tempo em que o trabalhador está no espaço físico da empresa, podendo utilizar a qualquer momento do empregado sem que, para isso, tenha que pagar pelo serviço; afinal o empregador poderá facilmente alegar que o funcionário estava nas dependências da empresa por conta própria.

Seguindo nessa onda de desregularização das regras trabalhistas, inaugurou-se no Brasil a prescrição intercorrente nos processos de execuções trabalhistas. Carla Teresa Martins Romar e Pedro Lenza acentuam que: "A prescrição intercorrente é instituto que se

verifica durante a tramitação da ação na Justiça, incidindo sempre que esta fique paralisada por negligência do autor, que deixa de praticar atos de sua responsabilidade." (Romar, 2023, p. 1556).

Assim, pode ser entendida como prescrição intercorrente "aquela que — como o próprio nome sugere — corre dentro de um processo já iniciado." (Martinez, 2023, p. 3120).

Com isso, de acordo com o novo texto do art. 11-A da CLT:

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

No entanto, adverte Carla Teresa Martins Romar e Pedro Lenza que:

Para que se possa reconhecer a incidência da prescrição intercorrente é necessário, porém, que tenha havido expressa intimação para que o autor dê andamento ao processo, sempre que a providência a ser adotada não possa ser realizada de ofício pelo Magistrado. (Romar, 2023, p.1556).

Fato é que a prescrição intercorrente apresenta sérios riscos aos direitos dos trabalhadores, pois deixa o empregado nas mãos de seus advogados. Afinal, não se olvide que o trabalhador está batalhando a fim de receber as verbas rescisórias a qual faz jus receber, uma vez que nessa fase do processo, o trabalhador já comprovou que possui direito de receber aquela quantia que está tentando executar.

Outro ponto que a reforma trabalhista atacou foi o de acabar com as horas *in itinere*.

Partia-se da concepção, conforme Carla Teresa Martins Romar e Pedro Lenza:

[...]segundo a qual deveria ser incluída na jornada de trabalho o período em que o empregado está em percurso de casa para o trabalho e, no retorno, do trabalho para casa, quando o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público e, em qualquer caso, o empregador fornecesse a condução." (Romar, 2023, p.759).

Todavia, a reforma trabalhista modificou o parágrafo 2º e passou a constar o seguinte texto:

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Assim, os horários despendidos para o trabalhador chegar até o trabalho não serão mais computados, pois não são mais considerados como períodos em que o trabalhador esteja à disposição do empregador. No entanto, sabe-se que há casos em que o trabalhador passa horas se deslocando até o trabalho.

Dessa forma, com o novo texto do § 2º da CLT, em nada se contribuiu para estimular o empregador a melhorar o acesso do trabalhador ao local de trabalho, ao invés de fornecer, de repente moradia mais perto, evitando que o trabalhador passe horas se deslocando em transporte precário. Corrobora para que o empregador, sabendo que as horas de trajetos não são mais computadas, não se importe com o fato do trabalhador estar gastando duas ou três horas de sua escassa hora diária, que poderia estar fazendo qualquer outra coisa, dentro de um transporte precário a fim de se deslocar até o trabalho.

Outro ponto de desregulamentação e desmonte das regras laborais foi a exclusão, pela Reforma Trabalhista, da natureza salarial dos intervalos trabalhistas. O texto anterior à reforma do § 4º do art. 71 da CLT trazia a seguinte previsão:

Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994).

Dessa forma, antes da reforma, caso o empregador suprimisse parte do intervalo para repouso e alimentação a que o trabalhador tinha direito, o mesmo era obrigado a indenizar todo o período de intervalo o qual o empregado tinha direito, acrescido de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor. Como exemplo, caso o empregado tivesse que gozar de uma hora de intervalo para alimentação, mas havia, dessa uma hora, trabalhado por 15 minutos e só feito, portanto, 45 minutos de intervalo, o patrão era obrigado a pagar a hora inteira do trabalhador, acrescido do adicional de 50%.

Todavia, agora com a reforma, o texto desse artigo foi revogado, impedindo que os tribunais obriguem aos empregadores indenizarem todo o período, agora a indenização recai somente sobre a hora a qual o trabalhador deixou de gozar, conforme passou a prever o art. 71, §4º da CLT após a reforma:

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Mesmo com a mudança, parte da doutrina sustenta que, caso fosse suprimida parcela do intervalo intrajornada, embora parcial, deveria ser condenado o empregador a pagar o período integral correspondente. Assim advoga Carlos Henrique Bezerra da Leite:

[...]por tratar de questão pertinente à higiene, saúde e segurança do trabalho, é norma de ordem pública, cuja observância pelos atores sociais não pode ser afastada. A supressão do intervalo intrajornada, ainda que parcial, implica o dever patronal de pagamento integral do período correspondente e não apenas do suprimido... (Leite, 2022, p. 909).

Fato é que facilitou muito para os patrões não respeitarem o horário de descanso obrigatório dos funcionários; afinal, caso venham a ser acionados na justiça pelo descumprimento, o máximo que poderá acontecer, será o de ter que indenizar o funcionário apenas o tempo suprimido, acompanhado do adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a sua hora média de trabalho.

Outro ponto eloquente que impactou nos direitos dos trabalhadores foi o incentivo legal à contratação autônoma, ao invés da contratação empregatícia. Conforme o novo art. 442-B da CLT: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Assim, conforme leciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia: "A prestação de serviços de forma efetivamente autônoma, ainda que com exclusividade a certo tomador, por si, não gera a existência da relação de emprego, justamente em razão da ausência de subordinação jurídica." (Garcia, 2023, p. 924).

O resultado é que o artigo 442-B da CLT passou a incentivar a contratação dos trabalhadores autônomos, em contrapartida desestimula a contratação de trabalhadores com vínculos trabalhistas.

Ainda, promoveu uma forte restrição na regulamentação dos danos morais e materiais no campo nas relações de trabalho, conforme previsto no novo Título-A da CLT, art. 223-A até o art. 223-G. O qual tirou a possibilidade dos trabalhadores, vítimas de alguma situação que tenha sofrido um dano moral no emprego, ter uma indenização condizente com o dano sofrido. Medida como esta, indubitavelmente, contribuirá para que essas práticas não sejam coibidas pelas empresas. Como no caso que os funcionários são vítimas de danos morais, como os patrões sabem que o crime não levará uma indenização alta, não há motivos que a empresa atue para evitar que tais crimes aconteçam nos ambientes das empresas, isso quando a pessoa que comete o crime de danos morais não é o próprio dono da empresa, é claro.

Além disso, a reforma trabalhista passou a prever o trabalho intermitente, conforme os art. 443, caput e §3º, c/c art. 452-A, caput e §§ 1º até 9º, todos da CLT. (Delgado, 2019).

Leciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia que:

No trabalho intermitente a jornada de trabalho é normalmente móvel e mais flexível, permitindo que o empregado receba apenas pelo tempo de labor efetivamente prestado, deixando ao empregador a definição do período que será laborado em cada dia e época. (Garcia, 2023, p.618).

Fato é que a medida traz insegurança ao trabalhador, pois não saberá ao certo o momento que poderá ser convocado para realizar a prestação do serviço, ou até mesmo para se programar para o tempo que terá que despender para realização do trabalho, bem como impossibilita que o prestador de serviço consiga calcular o que poderá auferir no mês.

No mesmo sentido de desconstrução dos direitos trabalhistas veio a “eliminação de proteções normativas ao empregado relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado, criando-lhe grave situação de segregação...” (Delgado, 2019, p. 77). De acordo com o que preconiza o novo parágrafo único do artigo 444 da CLT:

A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Passou-se, assim, a retirar esses trabalhadores do rol de proteção que anteriormente para negociar teria que passar pelos instrumentos coletivos que negociavam em nome da coletividade, o que fazia que esses trabalhadores unidos pudessem angariar mais direitos, uma vez que unidos possuem um poder de barganha maior frente ao empresário que é quem detém o poder do capital e conseqüentemente os meios de produção. Válida é a colocação de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Desconsidera-se que o empregado, por natureza, presta serviços de forma subordinada ao empregador, o qual exerce o poder de direção independentemente da formação intelectual e do valor da remuneração recebida pelo empregado, e este, ainda que receba salário mais elevado, não é titular dos meios de produção e precisa trabalhar para manter a sua subsistência. (Garcia, 2023, p.873).

Ademais, segundo Maurício Godinho Delegado, a reforma trabalhista também provocou a “ eliminação de formalidades e proteções rescisórias ao empregado com mais de um ano de contrato” (Delgado, 2019, p.77). Analisando o novo enunciado do artigo 477 da CLT:

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Esse é, indubitavelmente, um dos grandes golpes dados aos direitos dos trabalhadores, pois agora, com a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical, empregados e empregadores não precisarão mais fazer os cálculos rescisórios dos contratos de trabalho nos sindicatos. Afinal, o parágrafo 1º do art. 477 foi revogado, ele previa que:

O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social”. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970) Revogado.

Antes da Reforma Trabalhista, os sindicatos funcionavam como um importante instrumento para garantir que os trabalhadores não saíssem prejudicados nos acordos rescisórios. Entretanto, agora esse acordo só será realizado nos sindicatos, caso o trabalhador esteja vinculado a um sindicato e que, além disso, o trabalhador manifeste tal desejo, pelo menos é assim que vem acontecendo na prática.

Fala-se que a retirada da obrigatoriedade sindical se coaduna com o princípio da liberdade sindical, pode até fazer sentido, pois os indivíduos devem ter a liberdade de escolha para se filiar aos sindicatos e não serem forçados, conforme anteriormente acontecia. Só que para a efetividade do princípio da liberdade sindical, deveria, além da retirada da contribuição obrigatória, ter afastado também o instituto da unicidade sindical, o que não foi feito. Demonstrando que a Reforma Trabalhista, como se sabe, só serviu aos interesses dos grupos neoliberais.

Ao que se refere aos direitos coletivos, tem-se a retirada da obrigatoriedade das contribuições sindicais, conforme novo art. 611, XXVI, CLT que proíbe o desconto da contribuição negocial, ou similar, dos trabalhadores não associados, se não existir a anuência expressa e prévia destes. Embora possa parecer benéfica aos trabalhadores, pois agora os sindicalistas precisam comprovar que realmente defendem as classes, tais medidas enfraqueceram os direitos dos trabalhadores, pois abre-se brecha para os patrões realizar acordos diretamente com os trabalhadores e sabidamente os trabalhadores são mais vulneráveis e acabaram, em muitos casos, sendo passados para trás.

Assim, caso o funcionário não esteja filiado a nenhum sindicato, os acordos ocorrerão no próprio escritório da empresa. Por conta disso, não é difícil perceber que quem perde é o trabalhador, afinal o trabalhador muitas das vezes é refém do próprio salário e poderá ser forçado a aceitar qualquer miséria para não sair com as mãos abanando, trazendo, por conseguinte, diversos prejuízos, não somente ao trabalhador que está ali vendendo a sua mão-de-obra, mas para a sua família também, pois, na maioria das vezes, esse trabalhador é o responsável por levar o pão de cada-dia para casa.

Outro absurdo, talvez o mais prejudicial aos trabalhadores, foi que o art. 791-A da CLT passou a prever que a parte que perder a ação deve pagar honorários de sucumbência de 5% a 15% sobre o valor da causa. Além disso, também havia a previsão de pagamento dos

honorários periciais por beneficiários da justiça gratuita. Entretanto, o Supremo Tribunal Federal em 2021 invalidou tais regras.

No entanto, aqueles que não têm direito à justiça gratuita terão que arcar com essas custas caso sejam derrotados no processo, fato que isso faz com que os trabalhadores deixem de reivindicar à justiça, com o receio de terem que arcar com esses custos.

Ademais, a Reforma Trabalhista previa a possibilidade que grávidas ou mulheres que estivessem amamentando trabalhassem em ambientes insalubres, ou seja, essas mulheres poderiam trabalhar em ambientes que podem trazer danos à saúde, como barulho, calor, frio ou radiação em excesso, desde que tivesse um atestado médico liberando. Entretanto, felizmente, o Supremo Tribunal Federal invalidou tal aberração. A decisão foi tomada no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.938, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos.

Os dispositivos aqui elencados são apenas alguns dos ataques da Lei n. 13.467/2017 aos direitos dos trabalhadores que, infelizmente foi promulgado. Todavia, nada impede que boa parte desses dispositivos, ainda em vigor, venham a ser considerados inconstitucionais pelo STF ou mesmo alterados pelo legislativo.

Assim, pontua Maurício Godinho Delgado que:

Naturalmente que diversos desses dispositivos podem vir a ter a sua inconstitucionalidade ou inconveniência reconhecidas, oportunamente, além de poderem igualmente merecer interpretação lógica, sistemática e teleológica pelos profissionais do Direito e pelo próprio Poder Judiciário, de maneira a melhor adequar o seu sentido normativo aos princípios e normas da Constituição da República, dos Tratados, Convenções e Declarações Internacionais sobre Direitos Humanos, inclusive trabalhistas, vigorantes, com imperatividade, no Brasil, além dos próprios princípios, normas e sentido normativo mais largo do Direito do Trabalho. (Delgado, 2019, p. 77).

No que tange à flexibilização das leis trabalhistas, houve uma clara tentativa em fazer perder força os poderes que tinham as negociações coletivas. Essas alterações são percebidas ao analisar o art. 611-A, juntamente com o novo art. 611B, ambos da CLT. Assim, pontua Maurício Godinho Delgado que:

[...]os 15 grandes temas franqueados no art. 611-A da CLT, aliados à tentativa feita pelo art. 611-B da Consolidação, no sentido de fixar taxativamente as restrições negociais coletivas que elenca (observe-se que no caput do art. 611-B se usa a palavra “exclusivamente”), tudo interpretado em conjugação lógica, evidencia o enorme espaço que se quis abrir à negociação coletiva trabalhista, particularmente na direção de piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho no País. (Delgado, 2019, p. 77 -78).

Ademais, há também os parágrafos 2º e 3º, artigo 8º, da CLT, os quais restringem a atuação dos tribunais. Conforme facilmente observa-se:

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Esses dois parágrafos, citados acima, afrontam princípios Constitucionais como o amplo acesso à justiça, bem como a independência do judiciário, na medida que se está no Estado Democrático de Direito o Legislador deverá interpretar a lei e todos os dispositivos, que fazem parte do ordenamento jurídico, conforme os valores e normas da Constituição.

Assim entende o processualista Carlos Henrique Bezerra Leite, os parágrafos 2º e 3º, do artigo 8º da CLT implementados pela reforma trabalhista, nas palavras do autor:

[...]são claramente inconstitucionais, por violarem os princípios que asseguram o amplo acesso à Justiça, pois nenhuma lei pode impedir qualquer órgão do Poder Judiciário brasileiro de apreciar e julgar ação que veicule lesão ou ameaça a direito, e os princípios de autonomia e independência do Poder Judiciário, na medida em que os juizes, no Estado Democrático de Direito e no modelo constitucional de processo, têm a garantia (e o dever) de interpretar a lei e todos os dispositivos que compõem o ordenamento jurídico conforme os valores e normas da Constituição...(Leite, 2021, p. 120).

Maurício Godinho Delgado também acentua que:

Nesse quadro, arremem-se, em rápido bosquejo, algumas das restrições processuais inseridas na CLT pela Lei da Reforma Trabalhista: a) preceitos que limitam, drasticamente, o acesso à justiça por parte do trabalhador brasileiro (em afronta ao princípio constitucional do amplo acesso à justiça — art. 5º, XXXV, CF); b) regras que diminuem e descaracterizam, manifestamente, o instituto constitucional da justiça gratuita (em afronta ao instituto firmemente assegurado pelo art. 5º, LXXIV, CF); c) preceitos que instigam o Magistrado do Trabalho a desempenhar papel severíssimo na condução do processo judicial; d) dispositivos que inserem a prescrição intercorrente na fase executória do processo judicial trabalhista. (Delgado, 2019, p. 124).

Ademais, o processualista Carlos Henrique Bezerra Leite, faz questão de sinalizar que a reforma “[...]desconsidera o processo do trabalho como um instrumento constitucional, legal, moral, adequado, célere, republicano e democrático de acesso à Justiça do Trabalho e de efetividade dos direitos fundamentais no âmbito das relações trabalhistas”. (Leite, 2021, p. 94).

É certo que muitos casos, até então citados como sendo desregulamentação trabalhista, também poderão facilmente ser interpretados como sendo flexibilização.

O que aconteceu com a reforma trabalhista foi que no que concerne ao direito individual do trabalho, aconteceu a flexibilização ou desregulamentação generalizada de

diversas parcelas trabalhistas, de forma a diminuir o valor trabalho na economia e na sociedade em geral, em contrapartida diminuiu o custo provocado pelos trabalhadores para aqueles que dominam o capital, ou seja, o poder econômico, beneficiando assim aqueles que detêm o monopólio dos meios de produção.

Muito embora a justificativa para se implementar a Reforma Trabalhista tenha sido a necessidade de desburocratização, simplificação, racionalização e, a mais comum delas, necessidade de modernização das leis trabalhistas brasileiras, o que realmente aconteceu foi, guiados pela corrente neoliberal, um ataque descarado aos direitos e garantias dos trabalhadores, aumentando os poderes contratuais do empregador na relação de emprego e a diminuição de forma drástica dos custos da contratação da mão de obra pelo poder econômico, corroborando para a piora da situação dos trabalhadores brasileiros.

3 AS VERBAS TRABALHISTAS CONCEBIDAS COMO SENDO DE CARÁTER ALIMENTAR NA CRFB/1988

Entende-se como verbas trabalhistas o salário que o trabalhador recebe por um mês trabalhado, juntamente com todos aqueles valores que ao final deverão compor seu salário, como horas extras, adicional noturno, auxílio alimentação, entre outras verbas que dá direito ao trabalhador receber.

Por conta da importância que essas verbas trabalhistas têm para o trabalhador, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 concedeu às verbas trabalhistas natureza estritamente alimentar e, portanto, tratamento diferenciado. Aduz do art. 100, §1º da CF/88:

Os débitos de natureza alimentícia compreendem aqueles decorrentes de salários, vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou por invalidez, fundadas em responsabilidade civil, em virtude de sentença judicial transitada em julgado, e serão pagos com preferência sobre todos os demais débitos, exceto sobre aqueles referidos no § 2º deste artigo. (BRASIL, 1988).

Aliás, não teria como ser de outra forma. Sabe-se que é do salário mensal que o trabalhador retira o seu sustento e de sua família. Assim, é ele um direito fundamental devendo ser protegido.

De acordo com Delgado (2019): [...] é pacífico no Direito do Trabalho (e na própria Constituição da República) ter o salário natureza alimentar, e o retardo em seu pagamento, sendo demorado e repetido, constitui, sem dúvida, infração de forte intensidade”. (Delgado, 2019, p. 1462).

Dessa forma, em decorrência da Constituição ter sido promulgada esculpida no Estado Democrático de Direito, buscou o legislador originário proteger as verbas trabalhistas, pois se sabe que tem caráter puramente alimentar. Embora essa natureza dos salários tenham caráter alimentar seja simbólica, na prática é da renda do trabalho que o trabalhador provê suas necessidades básicas de indivíduo e como membro de uma comunidade familiar, como para ter acesso a moradia, meios de transportes, saúde e educação. (Delgado, 2019).

Conforme Delgado (2019): “O caráter alimentar do salário deriva do papel socioeconômico que a parcela cumpre, sob a perspectiva do trabalhador. O salário atende, regra geral, a um universo de necessidades essenciais da pessoa humana e de sua família.” (Delgado, 2019, p. 875). Nesse sentido, as verbas trabalhistas se coadunam com o princípio maior da Constituição de 1988, que é o princípio da dignidade da pessoa humana.

Vale salientar que é por conta dessa natureza alimentar das verbas trabalhistas que a Constituição Federal de 1988 concedeu uma série de garantias ao salário do trabalhador, como na ação da prevalência de precatórios, por exemplo, em que as verbas de natureza alimentar terão prioridades, conforme pontua Maurício Godinho Delgado:

A natureza alimentar do salário é que responde por um razoável conjunto de garantias especiais que a ordem jurídica defere à parcela — impenhorabilidade, inclusive. A Constituição de 1988 ampliou ainda mais essas garantias, ao instituir que, nos precatórios judiciais, os créditos de natureza alimentícia terão prevalência sobre os demais, formando apenas entre eles uma especial e privilegiada ordem cronológica de apresentação (art. 100, caput e § 1º, CF). (Delgado, 2019, p. 875).

Essa proteção especial que o sistema jurídico brasileiro concede aos créditos de natureza trabalhista se coaduna com o Estado Democrático de Direito, que ao interpretar o ordenamento jurídico deve obedecer os princípios constitucionais esculpidos na Constituição. Assim, o Ordenamento atribui total relevância a essas verbas, tanto que contribui a mais notável proteção a essas verbas em comparação a outros direitos e créditos.

Dessa forma, a Constituição concedeu proteções e garantias especiais do salário e outras verbas de cunho contratual empregatícios com o intuito de evitar abusos do empregador, também para evitar o assédio desenfreado dos credores do empregador e também evitar o assédio dos próprios credores do empregado. Nesse sentido, leciona Carla Teresa Martins Romar:

A ordem jurídica estabelece um conjunto de regras que cria um sistema de proteção ao salário e que tem por fundamento sua natureza alimentar. Servindo para o sustento do trabalhador e de sua família, não pode o salário ficar sujeito a abusos do empregador ou ser atingido pelos credores tanto do empregador como do próprio empregado. (Romar, 2023, p.975).

Todas essas medidas servem para evidenciar a importância que o ordenamento jurídico brasileiro deu ao salário e às verbas trabalhistas por serem elas de caráter estritamente alimentar.

3.1 O ASSENTAMENTO DO CARÁTER ALIMENTAR DAS VERBAS TRABALHISTAS BRASILEIRAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO COM O ADVENTO DA CRFB/1988

Nos Tribunais brasileiro prevalece o entendimento que as verbas trabalhistas possuem caráter alimentar. Como já mencionado neste trabalho, o § 1º, da CRFB/88, concedeu ao salário natureza alimentar, por conseguinte a doutrina e o Supremo Tribunal Federal têm ampliado o rol de verbas que compõem o salário, como férias, décimo terceiro, horas extras e

também verbas oriundas de acidente de trabalho, entre outras. Com isso o salário acaba abarcando as outras verbas trabalhistas.

No entanto, por óbvio, uma ação que cobra danos morais por assédio ocorridos no interior da empresa, não são verbas trabalhistas e sim indenizatórias, não tendo caráter alimentar.

Em relação às verbas trabalhistas compreendidas como sendo de caráter alimentar, o Supremo Tribunal Federal já se manifestou, assim extrai-se do Recurso Extraordinário, que teve como relator o Ministro Néri da Silveira:

EMENTA: Recurso extraordinário. Precatório judiciário. Pagamentos devidos pelo INSS, resultantes de ações acidentárias. 2. **São de natureza alimentícia os créditos decorrentes de decisões judiciais em ações de acidente de trabalho.** 3. Os pagamentos desses débitos do INSS ficam, em princípio, sujeitos a expedição do precatório a que se refere o art. 100 da Constituição, nos termos do parágrafo único do art. 4. da Lei n. 8197, de 27.6.1991, cuja vigência não foi suspensa pelo Plenário do STF, no julgamento da medida cautelar na ADIN n. 571-5 - DF, 28.11.1991. 4. Orientação de ambas as Turmas do Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário conhecido e provido. (RE 158486, Relator(a): NÉRI DA SILVEIRA, Segunda Turma, julgado em 22-11-1994, DJ 25-08-1995 PP-26139 EMENT VOL-01797-07 PP-01239)

Observa-se, portanto, que o Supremo Tribunal Federal, além de confirmar o caráter alimentar das verbas trabalhistas, também entende que as indenizações por acidentes de trabalho possuem caráter alimentar. Ademais, o Supremo Tribunal Federal, por meio da Súmula Vinculante 47, dispõe que os honorários constituem direito do advogado e têm natureza alimentar, com os mesmos privilégios dos créditos oriundos da Legislação do trabalho.

Percebe-se, portanto, que além de considerar verbas alimentares, o Supremo Tribunal Federal tem ampliado o rol de verbas que se revestem de caráter alimentar.

No mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho ressalta o caráter alimentar das verbas oriundas do trabalho, conforme pronunciado no Recurso de Revista que teve como relator o Desembargador Altino Pedrozo dos Santos:

RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO. PRONUNCIAMENTO DE OFÍCIO. PROCESSO DO TRABALHO. INCOMPATIBILIDADE 1. **No processo do trabalho, ordinariamente, o empregado figura no polo ativo da demanda e busca o reconhecimento de direitos trabalhistas irrenunciáveis e de cunho eminentemente alimentar.** 2. A norma do art. 487, II, do CPC de 2015 (219, § 5-º, do CPC de 1973), que autoriza o pronunciamento de ofício da prescrição, é incompatível com o Direito do Trabalho, que vive à sombra do princípio da proteção. Ademais, se aplicada, prejudicaria somente o empregado, economicamente hipossuficiente, o que é inaceitável. 3. Recurso de revista do Reclamante de que se conhece e a que se dá provimento (TST-RR 2011000520095020262, Rei. Des. Conv. Altino Pedrozo dos Santos, DEJT 9-3-2018). (grifo nosso)

Ao analisar o recurso de revista acima, o Tribunal Superior do Trabalho, além de destacar o caráter alimentar das verbas trabalhistas, também se pronunciou acerca de que a prescrição nos processos trabalhistas não podem ser declaradas de ofício pelo magistrado, ressaltando a necessidade por conta do caráter de hipossuficiência do empregado. A respeito da pacificação, pelo TST, da necessidade de que a parte interessada precisa arguir a prescrição nos processos trabalhistas, assim assinala Carla Teresa Martins Romar:

O TST pacificou entendimento no sentido de também ser inaplicável ao Direito do Trabalho o disposto no art. 487, II e no § 1º, do art. 332 do CPC/2015, reafirmando o posicionamento de que no Direito do Trabalho o reconhecimento da prescrição depende sempre da arguição da parte interessada. (Romar, 2023, p.1574).

Em outra oportunidade, ao analisar um Agravo de Instrumento, que teve como relator o Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, o Tribunal Superior do Trabalho também ressaltou o caráter predominantemente alimentar das verbas trabalhistas:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. EXECUÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO AO SÓCIO RETIRANTE. POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. Nos termos do art. 1.032 do Código Civil, “A retirada, exclusão ou morte do sócio, não o exime, ou a seus herdeiros, da responsabilidade pelas obrigações sociais anteriores, até dois anos após averbada a resolução da sociedade; nem nos dois primeiros casos, pelas posteriores e em igual prazo, enquanto não se requerer a averbação”. [...]. 4. Destarte, **em observância ao princípio da desconsideração da personalidade jurídica, os sócios, inclusive os retirantes, respondem por seus atos de gestão, uma vez comprovado o simples inadimplemento do débito trabalhista ou quando ausentes bens da empresa devedora suficientes para garantir a execução, haja vista o caráter alimentar dos créditos trabalhistas.** 5. Desse modo, não tendo sido encontrados bens da empresa devedora para o pagamento do débito, imperioso o redirecionamento da execução contra o patrimônio pessoal dos sócios... 6. Incólumes, portanto, os dispositivos constitucionais apontados. Agravo a que se nega provimento (Ag-AIRR-11089-49.2019.5.15.0151, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 29/09/2023). (grifo nosso).

Percebe-se, portanto, que o Tribunal Superior Trabalho considera as verbas trabalhistas como sendo estritamente de caráter alimentar. Ademais, é comum em suas decisões frisar que o trabalhador precisa de maior proteção por conta da sua hipossuficiência, frente ao empregador.

Na mesma toada, observa-se que os Tribunais Regionais do Trabalho também enfatizam que as verbas trabalhistas possuem natureza alimentar, conforme nesse julgado do TRT da 12ª Região, que teve como relator o Ministro Graciano Ricardo Barboza Petrone:

DANO MORAL. DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. DEVIDO. **O atraso no pagamento de salários e das verbas rescisórias, dado o caráter alimentar que possuem, tem potencialidade suficiente a gerar abalo moral no trabalhador** que, além de ficar desempregado, ainda deixa de receber, oportunamente, os valores que lhe são devidos. (TRT da 12ª Região; Processo: 0000276-26.2022.5.12.0026; Data de assinatura: 28-09-2023; Órgão

Julgador: Gab. Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone - 4ª Câmara; Relator(a): GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE). (grifo nosso).

No presente julgamento, inclusive, houve o entendimento de cabimento de dano moral pelo atraso no pagamento dos salários e das verbas rescisórias, por conta da natureza alimentar que possui o salário e as verbas rescisórias.

Em outro julgado, o TRT da 12ª Região, Desembargador Roberto Luiz Guglielmetto, ao analisar a possibilidade de flexibilizar o art. 833, IV, do CC, decidiu que tal previsão de impenhorabilidade não comporta qualquer tentativa de flexibilização, nesse caso as pensões não podem ser penhoradas para quitar verbas trabalhistas. Todavia, a emenda não deixa de citar o caráter alimentar das verbas trabalhistas:

IMPENHORABILIDADE. ART. 833, IV, DO CPC. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Exceto quando superiores a 50 (cinquenta) salários mínimos, **a impenhorabilidade dos bens elencados no art. 833, IV, do CPC não comporta qualquer flexibilização, independente do caráter alimentar das verbas trabalhistas.** A "prestação alimentícia" ressalvada no § 2º do artigo precitado guarda relação, apenas, com as obrigações previstas nos arts. 1.694 e seguintes do Código Civil (subtítulo III, "Dos alimentos"); é, portanto, espécie de crédito alimentício, e não gênero que contemple as verbas trabalhistas. Aplicação da OJ nº 153 da SDI-2 do TST. (TRT da 12ª Região; Processo: 0000898-68.2018.5.12.0019; Data de assinatura: 24-10-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Roberto Luiz Guglielmetto - 1ª Câmara; Relator(a): ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO). (grifo nosso).

Pelo exposto, resta evidente que os tribunais brasileiro consideram que, assim como prevê o art. 110, § 1º, da CRFB/88, os créditos trabalhistas têm natureza alimentar. E não haveria outra forma, pois o próprio constituinte fez questão de colocar no texto Constitucional. Assim, por conta da importância que possuem as verbas trabalhistas, qualquer meio que leve ao trabalhador perder o direito a essas verbas, precisam ser superadas, como o que acarreta o instituto da prescrição quinquenal e da prescrição intercorrente que criam óbice para o trabalhador reivindicar essas verbas trabalhistas.

3.2 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E AS VERBAS TRABALHISTAS

O Direito do Trabalho começa a surgir no século XVIII, com o surgimento da Revolução Industrial, quando os trabalhadores das indústrias carboníferas inglesas começam a exigir melhores condições de trabalho.

Fato é que o Direito do Trabalho vai surgir como uma resposta dos grupos proletários frente a um cenário de injustiça social em que se acentua uma intensa desigualdade

econômica entre as partes que compunham a relação de trabalho. De um lado encontrava-se o proletariado que vendiam sua mão de obra, trabalhando em locais degradantes, por um pagamento irrisório e que viam a sua situação piorar, de outro lado estava a classe que era dona dos bens de produção, ou seja, os patrões.

Nesse cenário, havia um grande e caloroso debate ideológico em que pugnava pelo fim da exploração dos trabalhadores e denunciava que o problema da exploração se dava por conta do modo de organização capitalista. Esse movimento vai levar à publicação, em 1948, do Manifesto Comunista, que foi escrito por Marx e Engels, no qual as ideias do socialismo científico foram difundidas. (Romar, 2023).

Foi nesse cenário de muita luta que surgiu o Direito do Trabalho, pois o Estado percebeu que não poderia deixar a regulamentação das relações de trabalho à livre negociação das partes interessadas, passando, assim, a intervir na ordem econômica e social, passando a fixar normas a fim de conceder proteção aos trabalhadores e que, por conseguinte, empregadores precisavam respeitar.

Importante salientar que o Direito do Trabalho é um ramo autônomo e que, por conseguinte, possui princípios próprios. Em relação a esses princípios, Carla Teresa Martins Romar leciona que: "Os princípios do Direito do Trabalho são as ideias fundamentais e informadoras do ordenamento jurídico trabalhista, ou seja, constituem postulados e diretrizes que inspiram as normas que regulam as relações de trabalho." (Romar, 2023, p.100).

Ainda, existem os princípios constitucionais do trabalho, presentes no texto da Constituição de 1988, o que funciona como guia na regulação do Direito Trabalhista. Nesse diapasão, a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito, tendo como "fundamentos": a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º da CF/1988)." (Garcia, 2023, p.192).

Decorre disso que o princípio da dignidade humana é o fundamento dos direitos humanos e fundamentais em que se inserem aqueles de ordem social e trabalhista. De acordo com Garcia: "Justamente em razão disso, tem-se o princípio do valor social do trabalho, também de ordem fundamental." (Garcia, 2023, p.192).

Ademais, torna-se importante lembrar que, conforme Garcia:

constituem "objetivos fundamentais" da República Federativa do Brasil: construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º da CF/1988). (Garcia, 2023, p.192).

Ainda, no art. 4º, inciso II, da CF 88, o Brasil em suas relações internacionais assume o compromisso de “prevalência dos direitos humanos”. Faz se importante também o art. 170 da Constituição Federal de 1988, ao estabelecer que a ordem econômica é:

[...]fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa”, tendo por fim “assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, observados, entre outros, os princípios da função social da propriedade, da defesa do meio ambiente, da redução das desigualdades regionais e sociais, da busca do pleno emprego. (Garcia, 2023, p.192).

Dessa forma, o texto Constitucional reforça os princípios da dignidade humana, da valorização do trabalho e da justiça social, inseridos também na seara econômica.

Contudo, o Direito do Trabalho apresenta um segmento individual e outro coletivo, cada um deles com regras, institutos e princípios próprios.

No tocante ao Direito do Trabalho Individual, de acordo com Sérgio Pinto Martins, é o segmento do Direito do Trabalho que estuda o contrato individual de trabalho e as regras legais ou normativas a ele aplicáveis." (Martins, 2023, p.285).

Surge, então, um Direito Individual do Trabalho, concretizado no trabalhador que, como sujeito desse vínculo sóciojurídico não é capaz de produzir, em regra, ação de impactos comunitários. Será essa diferença entre o empregador e trabalhador que irá fazer nascer um direito individual, dando, assim, maior proteção ao trabalhador. Por meio de regras e princípios protetivos do trabalhador, irá procurar equilibrar, juridicamente, a relação desequilibrada na relação do dia-a-dia nas relações de emprego. (Delgado, 2019).

Em relação ao Direito Coletivo do Trabalho, o ilustre doutrinador Sérgio Pinto Martins define como sendo “o segmento do Direito do Trabalho incumbido de tratar da organização sindical, da negociação coletiva, das normas coletivas, da representação dos trabalhadores e da greve." (Martins, 2023, p.2472).

Assim, o Direito Coletivo vai no sentido contrário do Direito Individual. No Direito Coletivo considera-se que os sujeitos são, pelo menos na teoria, equivalentes. Com isso, os seres coletivos são compostos de um lado o empregador e de outro o ser coletivo, representado pelas organizações sindicais.

Por conta dessa diferenciação é que surgirá no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios próprios para o Direito Coletivo. Assim pontua Maurício Godinho Delgado:

O Direito Coletivo, ao contrário, é um ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais. Em correspondência a esse quadro fático distinto, surgem, obviamente, no Direito

Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos. (Delgado, 2019, p. 231).

Importante salientar que os princípios justralhistas são vários e à medida que o ramo juslaboral vai se desenvolvendo, vão surgindo novos princípios que vão sendo inseridos nos ordenamentos.

No presente estudo serão apresentados os Princípios Individuais do Direito do Trabalho que a doutrina considera como os mais importantes. Dentre os principais princípios dos Direito do Trabalho Individual, de acordo com Delgado (2019), são eles: princípio da proteção, princípio da norma mais favorável, princípio da irrenunciabilidade das normas trabalhistas, princípio da condição mais benéfica, princípio da intangibilidade contratual, princípio da primazia da realidade sobre a forma, princípio da continuidade da relação de emprego e o princípio do *in dubio pro operário*. (Delgado 2019, grifo nosso).

Partindo da necessidade de proteção do trabalhador, por ser hipossuficiente e consequentemente encontrar-se em posição desprivilegiada frente ao empregador, há o Princípio da Proteção.

Dispõe o Princípio da Proteção acerca da necessidade de proteger o trabalhador dos abusos que o empregador poderá fazer por conta de ter o poder do capital e os meios de produção. Na verdade, trata-se do mais importante princípio do Direito do Trabalho, pois a função da justiça do trabalho é a de proteger o trabalhador por conta da sua hipossuficiência frente ao empregador. Nesse sentido, leciona Carla Teresa Martins Romar:

Este princípio tem por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho e visa assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma isonomia substancial e verdadeira entre eles. (Romar, 2023, p.108).

Assim, o princípio da proteção pode ser vista como uma forma, inclusive, de justificar o tratamento desigual de pessoas que se encontram em situações diferentes.

Ademais, segundo Leite (2022): “Esse princípio encontra-se em harmonia com a Convenção 158 da OIT, que se destina a proteger o trabalhador contra a dispensa que não seja econômica, social ou juridicamente justificável”. (Leite, 2022, p. 197).

Já o Princípio da Norma Mais Favorável dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável a fim de beneficiar o trabalhador, pelo fato dessa necessidade de proteção frente ao elo mais forte da relação, no caso o contratante da mão de obra. Esse princípio de interpretação do Direito, possibilita a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, caso o intérprete veja se de encontro com um quadro de conflitos de regras ou interpretação consistente a uma situação trabalhista específica. Assim pontua Carlos

Henrique Bezerra Leite que: “existindo mais de uma norma no ordenamento jurídico versando sobre direitos trabalhistas, prevalecerá a que mais favoreça o empregado.” (Leite, 2022, p. 210).

Assim, de acordo com o Princípio da Norma Mais favorável, observa-se que o instituto da prescrição quinquenal não deveria ser aplicado, pois claramente a regra anterior, que previa a prescrição bienal para reivindicar verbas trabalhistas, não tendo, portanto, esse lapso de cinco anos, é muito é mais benéfico aos trabalhadores.

Em relação ao Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, esse princípio enfatiza a dificuldade técnica e jurídica que o empregado tem para, através da sua vontade, poder se utilizar das vantagens e proteções do Direito do Trabalho. (Delgado, 2019). Certamente, é dessa forma que o Direito do Trabalho utiliza para tentar equilibrar a intensa desigualdade que há nos contratos laborais, uma vez que, como é sabido, o empregado, por conta da sua hipossuficiência, encontra-se em desvantagem quando o assunto é discutir direitos trabalhistas.

Em verdade, o que esse princípio faz é restringir as liberdades individuais do Trabalhador, pois esse indivíduo sozinho, fora do coletivo, fica muito vulnerável. Obviamente que se der a possibilidade dos trabalhadores abrirem a mão de seus direitos irão ceder às pressões feitas pelos empregadores, fazendo com que o Direito do Trabalho deixe de proteger os trabalhadores da ganância do sistema capitalista. Como exemplo, leciona Sérgio Pinto Martins que: "Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho." (Martins, 2023, p. 244).

O Princípio da Condição Mais Benéfica vai buscar preservar aquelas cláusulas contratuais mais vantajosas que inicialmente constam no contrato de trabalho empregatício e que não poderão ser alteradas para desprestigiar o trabalhador. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite:

O princípio da condição mais benéfica concerne à aplicação da norma trabalhista no tempo, ou seja, esse princípio traduz uma garantia, ao longo de todo o contrato de trabalho, da preservação de cláusulas contratuais mais vantajosas ao empregado para evitar que ele sofra prejuízos. (Leite, 2023, p.283).

Vê-se aqui, a consolidação do caráter de direito adquirido insculpido no art. 5º, XXXVI, da CF/88. Também, caso tenha algum dispositivo que se choque nesses contratos, deverá prosperar aquele que mais beneficia o empregado. Esse princípio é contemplado no artigo 468 da CLT e na jurisprudência através da Súmula n. 51, I, do TST.

Na realidade esse princípio informa que as normas contratuais só podem ser alteradas caso se apresente, no decorrer do contrato, norma mais favorável e que, por isso, seja mais benéfica ao trabalhador.

O Princípio da Intangibilidade Contratual acentua que o contrato de trabalho não deve sofrer alterações mesmo nos casos em que ocorre a mudança do sujeito empresarial. Dessa forma, conforme Delgado (2019): “[...] a mudança subjetiva perpetrada (no sujeito-empregador) não seria apta a produzir mudança no corpo do contrato (em seus direitos e obrigações, inclusive passados)”. (Delgado, 2019, p. 242).

Em suma, o que tal princípio privilegia é a inalterabilidade contratual, servindo para reforçar que os contratos não devem ser alterados, mesmo naqueles casos que ocorre a sucessão do empregador.

Com isso, atua como instrumento reforçador do caráter de não alteração do contrato de trabalho, mesmo quando acontecer a mudança do sujeito empresarial no contrato de trabalho.

O Princípio da Intangibilidade Salarial visa proteger o salário do trabalhador em função do seu caráter alimentar que possui e, atendendo assim, aquelas condições mais fundamentais dos seres humanos. Conforme delgado (2019):

Estabelece o princípio da intangibilidade dos salários que esta parcela justralhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário caráter alimentar, atendendo, pois, a necessidades essenciais do ser humano. (Delgado, 2019, p. 242).

Aliás, dúvidas inexistem que é por meio do salário que a esmagadora parcela da sociedade sobrevive. O que esse princípio faz é garantir que esse dinheiro não seja retirado do trabalhador, devido seu alto grau de importância ao trabalhador e sua família. Leciona Flávio Martins que: "O princípio da intangibilidade visa, principalmente, proteger o salário do empregado contra descontos abusivos efetuados pelo empregador. Na verdade, o que o empregado quer é receber seu salário no final do mês." (Martins, 2023, p.1131).

Por conta dessa preponderância que tem o salário na vida dos cidadãos, esse princípio não está atrelado apenas no campo do Direito do Trabalho, eles estão esculpidos como princípio jurídico geral, por meio da própria Constituição Federal de 1988, que é o princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, assenta Maurício Godinho Delgado que “garantir-se juridicamente o salário em contextos de contraposição de outros interesses e valores é harmonizar o Direito do Trabalho à realização do próprio princípio da dignidade do ser humano”. (Delgado, 2019, p. 243).

Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma pugna para que o operador jurídico deve se ater à intenção dos agentes em detrimento ao que possa estar previsto em eventual contrato de trabalho. Neste sentido, o operador jurídico deve buscar analisar tudo o que aconteceu no decorrer da prestação do serviço, não se apegando ao que efetivamente possa está escrito na determinada relação jurídica. O que acontece é que o que se está previsto no contrato de trabalho nem sempre se coaduna com a realidade fática. Dessa forma, conforme pontua Maurício Godinho Delgado:

O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação). (Delgado, 2019, p. 244).

Assim, esse princípio serve de importante ferramenta para descaracterizar aquele contrato que aparentemente é um contrato de obrigação civil comum e que, na realidade, se enquadra como um contrato de vínculo empregatício. Dessa forma, o princípio da primazia da realidade sobre a forma serve como um importante instrumento para o operador jurídico buscar a verdade real nos litígios trabalhistas. Explica Carlos Henrique Bezerra Leite que: “A realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas”. (Leite, 2022, p. 218).

O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego vai informar que a manutenção do vínculo empregatício é também, e não poderia ser diferente, interesse do próprio Direito do Trabalho. Segundo Maurício Godinho Delegado:

Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade. (Delgado, 2019, p. 245).

É certo que há inúmeros benefícios em manter o contrato laboral do trabalhador, uma vez que o obreiro permaneça mais tempo em determinado local de trabalho, com o passar do tempo, vai implementando no salário vantagens e conquistas, seja por meio do avanço provocado pela própria legislação ou pelas conquistas através das negociações coletivas; assim manter o contrato de trabalho acaba sendo muito benéfico aos próprios trabalhadores. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite: “O contrato de trabalho, em regra, deve ter a maior duração possível, pois, no paradigma do Estado Democrático de Direito, o direito ao trabalho digno é um direito humano e fundamental”. (Leite, 2022, p. 217).

Também, faz-se necessário procurar manter os contratos de trabalho porque estando os trabalhadores mais tempo com os vínculos de emprego, tende o empregador investir mais

mais na educação desses trabalhadores. Em regra, acredita-se que quanto maior seja o montante pago aos trabalhadores, conseqüentemente se terá um investimento para o crescimento do próprio funcionário. (Delgado, 2019).

A manutenção do vínculo empregatício é tão importante que o constituinte brasileiro fixou o seguinte:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. (BRASIL, 1988).

Ainda, o constituinte previu no art. 7, XXI, da CF/88: aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.” (BRASIL, 1988).

Assim, buscou o legislador originário brasileiro impedir as despedidas arbitrárias ou sem justa causa, incluindo que caso ocorra haverá a incidência de indenização compensatória, com clara intenção de proteger o empregado, dificultando a sua demissão.

Princípio do *in dubio pro misero*, trata-se do princípio mais antigo da relação justralhista. Esse é um princípio da adaptação do princípio penal *in dubio pro reo*. Parte se dá a ideia de que como o empregador é o devedor nas relações de emprego, com isso ele seria o réu nas relações processuais trabalhistas, assim foi adaptado para o *in dubio pro misero* ou *pro operario*. Assim, leciona Carlos Henrique Bezerra Leite que:

O princípio *in dubio pro misero* ou *in dubio pro operário* é um desdobramento do princípio da proteção (ou tutelar) consagrado no Direito do Trabalho e tem aplicação quando a mesma norma comportar mais de uma interpretação, prevalecendo aquela que propicie maior vantagem ao trabalhador. (Leite, 2021, p. 118, grifo do autor).

Com isso, esse princípio pode facilmente ser abrangido pelo princípio da norma mais favorável.

No entanto, esse princípio ainda torna-se importante pois deverá o operador jurídico em caso de dúvida, em casos fáticos, concretos decidir da forma que seja mais favorável ao empregado. Afinal, dúvidas inexistem de que o empregado tem muito mais dificuldades para provar determinados momentos e situações que o empregador, como conseguir documentos, juntar imagens e conseguir obter determinadas situações.

Já ao que concerne aos Princípios de Direitos Coletivos, conforme Delgado:

O Direito Coletivo, ao contrário, é ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais. Em correspondência a esse quadro fático distinto, emergem, obviamente, no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos. (Delgado, 2019, p. 1535).

Assim, o Direito Coletivo do Trabalho poderá até mesmo modificar o conteúdo do Direito Individual dos trabalhadores, naqueles setores econômicos-profissionais em que incidam seus regramentos. É evidente que a Constituição buscou privilegiar as negociações coletivas em detrimento das negociações individuais, com o propósito de proteger os trabalhadores, pois é muito mais fácil os trabalhadores conseguirem avanços nos direitos trabalhistas em grupos que individualmente.

Referentes a esses princípios há dois que são muito importantes, são os princípios da liberdade associativa sindical e o da autonomia sindical.

No tocante ao Princípio da liberdade para associação sindical, visa coibir qualquer intervenção dos patrões caso os empregados desejem participar de alguma categoria sindical.

Com isso, busca-se coibir a intervenção dos patrões com o intuito de prejudicar as organizações coletivas dos trabalhadores. Para Delgado (2019): “O princípio da liberdade associativa e sindical determina, portanto, coerentemente, o implemento de regras jurídicas assecuratórias da plena existência e potencialidade do ser coletivo obreiro”. (Delgado, 2019, p. 242)

Entretanto, o Princípio da autonomia sindical sempre sofreu muitas restrições na história do Brasil. Desde a ideia de centralizar, na década de 1930, a administração sindical, atrapalhando os movimentos sindicais brasileiro.

De acordo com o art. 8º, II, da CF/88: “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.” (BRASIL, 1988).

Foi por conta disso que o Brasil não ratificou a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 1948, na 31ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, entrando em vigor no plano internacional em 1950. Essa Convenção é tida como uma das mais importantes da OIT, até o momento 157 (cento e cinquenta e sete) países já ratificaram, dos 187 (cento e oitenta e sete) Estados-membros dessa Organização. (Romar, 2013).

Assim, embora a Constituição de 1988 tenha produzido significativos avanços sociais, ela, como era de se esperar, não passou inerte à pressão de grupos neoliberais que culminaram com a manutenção da unicidade sindical, fruto do sistema corporativista e centralizador que imperava no Brasil.

Ademais, o golpe mais robusto foi dado nos movimentos sindicais pela reforma trabalhista através da Lei n. 13.467 e que está vigente desde 11/11/2017, que culminou com retirada da contribuição sindical obrigatória. (Delgado, 2019).

Já ao que concerne o Princípio da Autonomia Sindical, esse princípio refere-se a garantir a possibilidade de autogestão das organizações associativas e sindicais pelos trabalhadores, afastando, assim, as interferências das empresas, bem como do próprio Estado.

Oportunamente, a Constituição incorporou a Convenção 98 da OIT desde 1953, após ser aprovada por decreto n. 49 de 1942 e depois promulgada pelo Decreto n. 33.196 de 1953. Assim, de acordo com o art. 2º da respectiva Convenção:

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração
2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Em suma, esse princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Assim, visa proteger os sindicatos da atuação de agentes externos, permitindo sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.

Esse princípio é resultante das lutas travadas pelos movimentos sindicais que tinham que lutar não somente para que os sindicatos não recebessem intervenção por parte dos empregadores; mas, em se tratando do desenvolvimento do capitalismo, a ameaça no Ocidente não vinha só dos empregadores, pois o Estado também era uma ameaça.

No tocante às verbas trabalhistas auferidas pelos trabalhadores. Considera-se como verba trabalhista a remuneração recebida pelo trabalhador decorrente do seu trabalho, incluindo horas trabalhadas, horas extras, adicional noturno, férias, entre outros. Ou seja, são todas as verbas que o trabalhador faz jus em receber por conta da venda da sua mão de obra. De acordo com Carla Teresa Martins Romar: "Remuneração é o conjunto de todas as verbas recebidas pelo empregado como contraprestação pelos serviços prestados, abrangendo aquela que é paga pelo próprio empregador (salário), como aquelas pagas por terceiros (gorjetas)." (Romar, 2023, p. 904).

No mesmo sentido, referindo-se ao tratamento amplo dado às verbas trabalhistas para incluir todos os vencimentos do trabalhador, Delgado (2019) salienta que: “percebe-se clara

tendência a um alargamento de tais garantias por além da estrita verba de natureza salarial, de modo a abranger todos os valores pagos ao empregado em função do contrato de trabalho”. (Delgado, 2019, p. 244).

Isso acontece por conta da importância que tem as verbas trabalhistas para o trabalhador e sua família, pois é por meio da renda de seu trabalho que as pessoas conseguem acesso à saúde, educação, alimentação e, portanto, permite viver dignamente.

Assim, qualquer meio que venha a suprimir o direito do trabalhador receber as verbas oriundas de seu trabalho, estar-se-á negando os próprios direitos fundamentais previstos na Constituição de 1988. De acordo com Delgado (2019): “O caráter alimentar do salário deriva do papel socioeconômico que a parcela cumpre, sob a perspectiva do trabalhador. O salário atende, regra geral, a um universo de necessidades essenciais da pessoa humana e de sua família”. (Delgado, 2019, p. 875)

Por conta dessa importância, o Princípio da Intangibilidade Salarial, dado o caráter alimentar de tais verbas trabalhistas, atua para proteger o salário dos trabalhadores contra descontos abusivos provocados pelo empregador.

Diante disso, resta evidente que é necessário atentar-se aos princípios do Direito do Trabalho a fim de dar dignidade aos trabalhadores. Seguindo nessa empreitada, é necessário garantir que os trabalhadores não sofram ataques às suas verbas trabalhistas, pois devido ao caráter alimentar que tais rendas possuem, elas são meios para se garantir acessos a direitos fundamentais.

Nesse sentido, as verbas trabalhistas precisam ser protegidas não apenas com base nos princípios do direito do trabalho, mas também com base no princípio da dignidade da pessoa humana.

3.3 A EXPERIÊNCIA DE PORTUGAL E ESPANHA NO TOCANTE À PRESCRIÇÃO TRABALHISTA

Para que se possa entender melhor o instituto da prescrição trabalhista no Brasil, faz-se necessário analisar como ela é aplicada em outros países.

Diferentemente do Brasil, em Portugal, as leis trabalhistas são regulamentadas pelo Código de Trabalho português, no qual estabelece as diretrizes que precisam ser seguidas pelos trabalhadores e empregadores. Ademais, há leis complementares destinadas a temas específicos, como a lei de segurança no trabalho e saúde, bem como a lei que regulamenta o trabalho noturno.

Vale salientar que as leis trabalhistas portuguesas são bem protetivas em relação aos trabalhadores, isso fica evidente quando se analisa a prescrição das verbas trabalhistas, em que o tratamento é diferente ao aplicado no Brasil.

De acordo com o artigo 337º, do Código de Trabalho português:

Prescrição e prova de crédito

1 - O crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 - O crédito correspondente a compensação por violação do direito a férias, indemnização por aplicação de sanção abusiva ou pagamento de trabalho suplementar, vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo. (PORTUGAL, Código de Trabalho).

Dessa forma, observa-se que o Código de Trabalho português estabelece que após o fim do contrato de trabalho, o empregado terá o prazo de um ano para reivindicar as verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho.

Ademais, estabelece que para pleitear direitos de férias vencidas, fazendo mais de cinco anos, será necessária apresentação de documentos inidôneos. Com isso, o legislador português se mostra muito mais protecionista aos direitos dos trabalhadores, pois não prevê a prescrição quinquenal, conforme acontece no ordenamento brasileiro.

Conforme acentua Leandro Fernandez: “O Código do Trabalho de Portugal prevê apenas o prazo prescricional de um ano, contado a partir do término do contrato (art. 337), não correndo a prescrição durante a vigência do vínculo empregatício”. (Fernandez, 2020, p. 258)

Observa-se, no entanto, que não se trata de não aplicar a prescrição, pois há sim o prazo prescricional, que é de um ano após o fim do contrato de trabalho, o que o legislador não estabelece é a prescrição quinquenal, esta que é responsável por retirar direitos sociais dos trabalhadores brasileiros.

Em relação às Normas Trabalhistas na Espanha, elas são regidas de acordo com o Estatuto de *los Trabajadores*, e outras leis.

No tocante aos prazos prescricionais, de acordo com o artigo 59, do Estatuto de *los Trabajadores*:

1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de

extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse. (ESPAÑA, 2023).

O item 1 do art. acima, deixa a impressão de se ter uma regulação à prescrição de verbas trabalhistas muito similares ao que prevê o Código do Trabalho português, pois traz a mesma previsão do prazo prescricional, ou seja, o trabalhador teria o prazo para reivindicar verbas trabalhistas, um ano após o fim do contrato de trabalho.

Contudo, trata-se de mera aparência, pois, conforme o item 2, em se tratando de prestações econômicas ou para aquelas obrigações consistentes em ato único do empregador, como às férias, por exemplo, o prazo irá contar a partir do momento em que o crédito poderá ser exigido. Dessa forma, muitas das situações não terão o prazo de prescrição de um ano, após o fim do contrato, e sim o prazo de um ano, contado a partir do momento que o trabalhador poderia fazer a exigência de tal direito.

O fato é que, de um modo geral, o prazo da prescrição, prevista no Estatuto de *los Trabajadores* espanhol, é de um ano, começando a contar no momento em que se é possível cobrar tal crédito.

Com isso, o instituto da prescrição espanhola, assim como no Brasil, leva a retirada de direitos sociais, uma vez que o prazo da prescrição começa a contar do momento em que o trabalhador poderia acionar a justiça para cobrar as suas verbas trabalhistas. Contribui-se, assim, para que os patrões se beneficiem da própria torpeza, pois é óbvio que o trabalhador vai evitar acionar a justiça durante o contrato de trabalho a fim de resguardar o emprego, fazendo com que seus direitos venham a prescrever.

Diante do exposto, certamente o ordenamento que melhor trata a prescrição trabalhista é o Código de Trabalho português, ao prever a prescrição de um ano, após o fim do contrato de trabalho. Já o ordenamento espanhol, assim como o Brasil, tem um instituto que retira direitos dos trabalhadores, quando prevê o prazo da prescrição, não após o fim do contrato de trabalho, mas do momento que o trabalhador poderia exigir tais verbas trabalhistas.

4 A NECESSIDADE DE REVOGAÇÃO DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL À LUZ DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

A Constituição de 1988 estabeleceu no Brasil, logo em seu art. 1º, caput, da CF/88, o Estado Democrático de Direito. Parte-se da ideia de que Estado precisa ter uma Constituição e de que esta precisa conter "limitações ao poder autoritário e regras de prevalência dos direitos fundamentais desenvolve-se no sentido da consagração de um Estado Democrático de Direito". (Lenza, 2023, p.161).

Dessa forma, o parágrafo único do art. 1º da CF/88 consagra que “todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição”.

Corolário disso é que deve preponderar a soberania popular, dessa forma a própria Constituição deve obedecer à vontade popular, com eleições periódicas, um sistema com garantias dos direitos humanos e a divisão de poderes Executivo, Legislativo e o Judiciário, com um poder fiscalizando o outro.

Significa, também, que deve obedecer o princípio da legalidade, valendo para os cidadãos e também para o Estado. Com isso, os cidadãos poderão fazer tudo aquilo que a lei não lhes proíba, o Estado terá que fazer aquilo que a lei lhe impor. Assim, a Constituição traz uma série de direitos e garantias fundamentais, nos quais o Estado precisa se abster (liberdades públicas), além daquelas obrigações que o Estado precisará agir para garantir uma parcela mínima de cada um desses direitos. (Martins, 2019).

Além do Estado Democrático, a Constituição Federal brasileira de 1988 também implementou um Estado Social, pois previu diversas situações que o Estado precisa agir para garantir serviços aos cidadãos. Assim, leciona o Constitucionalista Flávio Martins que

[...] embora não haja previsão expressa na Constituição Federal, além de ser um Estado de Direito e Democrático, podemos afirmar igualmente que o Brasil também é um Estado Social. Isso porque a Constituição de 1988 prevê uma série de direitos sociais, impondo metas e programas estatais, distanciando-se, pois, do Estado Liberal do século XIX. (Martins, 2019, p. 436).

Assim, tendo a Constituição Federal de 1988 instalado no Brasil um Estado Democrático de Direito, bem como estabelecido um Estado Social, não faz sentido ter em seu texto o instituto da prescrição quinquenal. Aliás, conforme salienta Carlos Henrique Bezerra Leite, ao se referir a prescrição prevista no artigo 7º, XXIX, “os dispositivos supracitados não deveriam constar do texto constitucional, sabido que prescrição não é direito, muito menos direito fundamental social”. (Leite, 2022, p. 1355).

Vale frisar que, por se tratar de um Estado Democrático de Direito em que o Estado precisa atuar a fim de efetivar os direitos fundamentais, ainda tendo como base o princípio da dignidade humana e do princípio que veda o retrocesso social, ainda considerando o caráter alimentar das verbas trabalhistas, o instituto da prescrição precisa ser revogado, pois ao invés de dar direitos aos trabalhadores, ele retira direitos.

Por conta disso, faz-se necessário a revogação do art. 7º, inciso XXIX que trata da prescrição quinquenal, pois não se trata de retirar direitos dos trabalhadores e sim direitos fundamentais.

4.1 ANÁLISE E CLASSIFICAÇÃO DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL EM PROCESSOS TRABALHISTAS

Antes de adentrar na análise da prescrição quinquenal nos processos trabalhistas, faz-se necessário conceituar o instituto da prescrição.

É certo que o tempo interfere nas relações jurídicas, podendo criar direitos e também extingui-los, por conta disso surge o instituto da prescrição e decadência. Leciona Maurício Godinho Delgado (2019):

Prescrição e decadência são figuras jurídicas que têm em comum a circunstância de consubstanciarem meios de produção de efeitos nas relações jurídicas materiais em decorrência do decurso do tempo. A decadência corresponde a uma única modalidade, ao passo que a prescrição pode ser extintiva ou aquisitiva. (Delgado, 2019, p. 291).

Em relação a prescrição Carlos Henrique Bezerra Leite, citando o art. 189 do Código Civil brasileiro: “Nos termos do art. 189 do CC: ‘Violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição (...)’. Vale dizer, a prescrição atinge a pretensão do titular de um direito violado. O que se extingue, portanto, é a pretensão, e não o direito em si”. (Leite 2022, p. 1351).

Em relação à prescrição aquisitiva pode ser entendida como aquela decorrente da aquisição mobiliária ou imobiliária (usucapião), como consequência do seu uso a longo prazo e pacífico. Na verdade, esse conceito da prescrição aquisitiva é construído sobre a ótica do antigo titular do direito (dono), ele tem enfoque na perspectiva do novo adquirente do bem, que teve a posse pacífica em decorrência de seu uso prolongado, permitindo que o novo adquirente incorpore aquele bem a seu patrimônio. Se olharmos pela ótica do antigo proprietário, o que acontece, na verdade, é a perda da propriedade para o novo adquirente. (Delgado, 2019).

Já a prescrição extintiva, conceitua como a perda do direito de ação de um direito em função do esgotamento do prazo para exercer esse direito, ou seja, o indivíduo perde o direito de ação para reivindicar via judicial um direito por não tê-lo feito dentro de um prazo estipulado em lei. Conforme Delgado (2019):

A prescrição extintiva constrói-se sob a perspectiva do titular do direito atingido. Conceitua-se, na linha teórica expressa no art. 189 do Código Civil de 2002, como a extinção da pretensão correspondente a certo direito violado em decorrência de o titular não a ter exercitado no prazo legalmente estabelecido. Também se conceitua como a perda da ação (no sentido material) de um direito em virtude do esgotamento do prazo para seu exercício. Ou: a perda da exigibilidade judicial de um direito em consequência de não ter sido exigido pelo credor ao devedor durante certo lapso de tempo. (Delgado, 2019, p. 291).

Assim, a parte devedora também poderá vir a se beneficiar em função da extinção da pretensão relativa à obrigação de pagar, por exemplo. (Leite, 2022).

Em relação a decadência ou caducidade, entende-se como a perda da possibilidade de conseguir a vantagem jurídica e garanti-la via judicial. Nesse caso, o titular de direito tem a liberdade para se tornar o titular desse direito e assim exigir, mas não o faz dentro de um prazo fixado. De acordo com Maurício Godinho Delgado: “ A decadência (também chamada caducidade) conceitua-se como a perda da possibilidade de obter uma vantagem jurídica e garanti-la judicialmente, em face do não exercício oportuno da correspondente faculdade de obtenção”. (Delgado, 2019, p. 291).

Na verdade o que decadência provoca é a perda do direito material potestativo. Trata-se daqueles direitos que podem ser exercidos por apenas uma das partes, nesse caso a outra pessoa deverá apenas aceitar, não exigindo assim uma contraprestação. Nesse sentido leciona Carlos Henrique Bezerra Leite assente que:

Diferentemente da prescrição, que extingue a pretensão de natureza condenatória, a decadência extingue o próprio direito material. Mas não é qualquer direito material que se sujeita à decadência, mas, tão somente, os direitos potestativos, isto é, aqueles direitos que podem ser incontroversamente exercidos por uma pessoa, cabendo a outra apenas aceitá-lo sem qualquer resistência. Dito doutro modo, o direito potestativo é aquele que não se contrapõe a um dever, mas tão somente a uma sujeição. (Leite, 2022, p. 1354).

Todavia, não se deve confundir direito potestativo com direito subjetivo, o direito potestativo atua na esfera jurídica de uma pessoa, sem que esta tenha qualquer qualquer dever a cumprir, no entanto o direito subjetivo impõe o dever de uma pessoa a uma prestação. No caso da decadência, portanto, o titular tem a escolha de exigir determinado direito, mas não o faz dentro de um prazo fixado em lei.

Oportuno salientar que a prescrição aquisitiva ou usucapião não tem muita aplicação no Direito do Trabalho, mas há doutrinadores que salientam essa importância naqueles casos em que um indivíduo venha a ter a aquisição, usucapião, de uma propriedade produtiva em que o novo adquirente irá assumir o pólo passivo nas relações com os trabalhadores, por exemplo. Assim, acentua Maurício Godinho Delgado (2019) que: “O usucapião pode ter efeitos na alteração subjetiva do contrato empregatício (sucessão trabalhista), lançando um novo empregador no polo passivo da relação de emprego”. (Delgado, 2019, p. 292).

Em relação à decadência, ou caducidade, ela tem um pouco mais de importância quando comparado com o instituto da aquisição, embora não sejam muitos os prazos criados pela legislação. Acentua Delgado (2019): “Embora não sejam inúmeros os prazos decadenciais criados pela legislação heterônoma estatal, a figura pode assumir grande recorrência na normatividade autônoma (convenções coletivas, acordos coletivos ou contratos coletivos do trabalho)”.(Delgado, 2019, p. 292).

Vale salientar que na decadência, em regra, não se aplicam os prazos que interrompem ou suspendem a prescrição. Assim pontua Carlos Henrique Bezerra Leite: “É importante assinalar que, de acordo com o art. 207 do CC, salvo disposição legal em contrário, não se aplicam à decadência as normas que impedem, suspendem ou interrompem a prescrição.” (Leite, 2022, p. 1354).

De acordo com a Lei 13.467/2017, no § 3º no art. 11 da CLT, elenca que: “A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos”.

Certo é que a mais importante na seara trabalhista é a prescrição extintiva, e também a mais polêmica. Como dito acima, a prescrição extintiva é a perda de um direito de ação pelo esgotamento do prazo previsto em lei para o titular do direito buscar via judicial esse direito.

Muito embora, o instituto da prescrição tem “[...]o objetivo de garantir a estabilidade das relações jurídicas e a paz social, bem como impedir a eternização dos conflitos” (Leite, 1350). Fato é que o instituto traz prejuízos aos trabalhadores.

Os defensores da prescrição alegam que ela serve para conceder segurança, funcionando como uma espécie de sanção que se aplica para quem tem a titularidade de um direito que fica inerte diante de um ato de outrem que viola um direito seu, direito esse juridicamente assegurado. Com isso, para que esses conflitos não venham a ser eternos, o Estado estabelece um prazo para que aquele que se sente lesado reivindique a reparação, caso não o faça não poderá mais reivindicar.

É importante salientar que o instituto da prescrição trabalhista existe no Brasil desde a década de 1940, surgiu a partir do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, estabelecendo inicialmente o prazo bienal, dois anos, para o trabalhador reivindicar as verbas decorrentes do contrato de trabalho. Tratava-se de um sistema muito mais benéfico se comparado ao sistema que se tem hoje.

A prescrição bienal, de acordo com Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandes “é aquela que começa a contar a partir da extinção do contrato de trabalho, alcançando a generalidade das pretensões nele lastreadas (a exceção fica por conta das lesões pós-contratuais)”. (Fernandes; Filho, p. 3).

Trata-se da prescrição total, ou seja, caso o trabalhador ajuíze ação após esta data, haverá a extinção de todos os créditos decorrentes da relação laboral.

Em relação ao trabalhador rural, o ordenamento jurídico brasileiro concedia tratamento diferenciado. Aliás, era reconhecido, no art. 75 da Lei 4.214 de 1963 e, após, no art. 10 da Lei 5.889/1973, o direito do trabalhador rural de não ter contada a prescrição no curso da relação de emprego.

Dessa forma, a prescrição não era estendida aos trabalhadores urbanos, conforme compreensão jurisprudencial à época. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite:

A prescrição aplicável ao empregado rural era, de acordo com o texto constitucional original (CF, art. 7º, XXIX, “b”), distinta da aplicada ao empregado urbano. Vale dizer, durante a relação de emprego não corria prescrição para o rurícola”. (Leite, 2022, p. 443).

Todavia, tal dispositivo que distinguia trabalhadores rurais e urbanos foi alterado pela Emenda Constitucional EC 28/2000, no qual passou a igualar o prazo prescricional dos trabalhadores rurais com os urbanos. No mesmo sentido, a reforma trabalhista Lei n. 13.467/2017 alterou o caput do art. 11 da CLT, promovendo o tratamento igual no tocante à prescrição trabalhista.

Entretanto, tal dispositivo do art. 11 da CLT, que previa apenas a prescrição bienal aos trabalhadores urbanos, não foi recepcionado pela constituição de 1988, infelizmente. O Novo texto constitucional passou a prever também a prescrição quinquenal, art. 7º: “XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de: a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato”. (BRASIL, 1988).

Assim, inaugurou-se no Brasil o instituto da prescrição quinquenal. Assim, conceitua Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandes, como sendo a prescrição quinquenal como aquela que “corre no curso do contrato, a partir da exigibilidade da pretensão, encontrando,

em caso de superveniência da cessação do liame, limitação no prazo de dois anos após tal evento”. (Fernandes; Filho, p. 3).

Um exemplo para entender como ficou na prática, imagine-se um contrato extinto em 20.01.2015, nesse caso o empregado terá até 20.01.2017 para ajuizar ação trabalhista. Caso venha perder esse prazo, ocorrerá a prescrição bienal, isto é, irá prescrever todos os créditos do contrato de trabalho. Entretanto, caso o empregado opte por ajuizar a ação no dia 20.01.2017, haverá a prescrição quinquenal referentes aos créditos anteriores a 20.01.2012, isto é, estarão prescritos todos aqueles créditos anteriores a cinco anos da propositura da ação, a menos se o direito vinculado decorrer de alteração contratual e estiver assegurado em preceito legal, conforme a Súmula 294 do Tribunal Superior do Trabalho. (Leite, 2022).

Dessa forma, inexistem dúvidas acerca do quão prejudicial foi a direitos dos trabalhadores esse novo texto do art. 7º, XXIX, ao prever a prescrição quinquenal. Pois passou a prever a possibilidade do trabalhador perder aqueles créditos anteriores aos cinco anos em que ajuizou a ação, trazendo sérios prejuízos aos trabalhador, que vende a sua mão de obra em troca de ter um pagamento, renda esta que serve para o trabalhador ter acesso a direitos básico como comprar alimentos, remédios, educação, transporte e outros gastos que são essenciais para possibilitar que esse indivíduo possa viver como parte na sociedade.

É fato que o art. 7º, XXIX, da Constituição da República de 1988 resultou do embate de interesses conflitantes levados à Assembleia Nacional Constituinte. Aliás, foram muitos os projetos discutidos, alguns pretendendo estender aos trabalhadores urbanos as regras quanto ao prazo prescricional então aplicado aos trabalhadores rurais e outros em sentido contrário, pretendendo a aplicação do prazo bienal a todos os trabalhadores.

Ficou, inclusive, evidente o embate envolvendo as correntes ideológicas e políticas à época, com os movimentos neoliberais pressionando os Senadores para que o prazo bienal fosse também aplicado aos trabalhadores urbanos. Já a corrente que estava mais preocupada com os direitos sociais dos trabalhadores, defendia a aplicação do mesmo sistema prescricional aplicado aos trabalhadores rurais, ou seja, defendiam a imprescritibilidade dos créditos trabalhistas.

Entendeu por bem o Constituinte, considerando-se a exiguidade do prazo prescricional de dois anos, assim como a necessidade de segurança social, ampliá-lo para cinco anos para os trabalhadores urbanos durante a vigência do contrato, estendida posteriormente aos trabalhadores rurais pela Emenda Constitucional 28/2000. Acarretando assim, em um ataque aos direitos sociais dos direitos dos trabalhadores.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 e, conseqüentemente, as mudanças provocadas o art. 7º, XXIX, da CF/88, criando, assim, a prescrição quinquenal, bem como após os ajustes feitos também pela Lei 13.467/2017, a CLT passou a prevê o seguinte texto:

Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

Dessa forma, fica evidente o retrocesso que significou a criação da prescrição quinquenal nos processos trabalhistas. Muito embora a Constituição de 1988 tenha trazido avanços aos direitos sociais, observa-se que quando estabeleceu a prescrição quinquenal o que fez foi tirar direitos fundamentais dos trabalhadores, afinal as verbas trabalhistas possuem caráter alimentar, sendo assim direitos fundamentais.

Entretanto, não se é possível falar em inconstitucionalidade, já que o próprio constituinte resolveu prever a prescrição quinquenal. Também não vem ao caso defender a imprescritibilidade das verbas trabalhistas, pois a prescrição é necessária para dar segurança jurídica à coletividade; no entanto essa prescrição deve ocorrer com o fim do contrato, conforme era antes da Constituição de 1988, no caso deveria prever apenas a prescrição bial, afastando, assim, a prescrição quinquenal.

Nesse caso, se o empregado, após ter seu vínculo de trabalho encerrado, caso resolva reivindicar tais verbas trabalhistas, teria dois anos para buscar pela via judicial satisfazer seu direito, no entanto se perder o prazo perderá a pretensão de reivindicar tal direito pela prescrição.

Assim, embora a prescrição leve a perda de direitos sociais, é possível sim imaginar um mal necessário, pois a segurança jurídica é fundamental para o convívio em sociedade, uma vez que caso não exista prazo para propor a ação, que segurança teria o empregador de não ser surpreendido por uma enxurrada de processos discutindo verbas trabalhistas, causando também problemas para aqueles trabalhadores das empresas, que seriam pegos de surpresa, por conta desses processos, correndo o risco de falência e, conseqüentemente, viria a perder o emprego.

A prescrição permite dar segurança jurídica e permite a pacificação social. No entanto, a prescrição quinquenal vai em sentido contrário; aliás, cria conflitos. Uma vez que o Constituinte passou a prever um lapso temporal, de cinco anos, para reivindicar esse direito, fazendo que o restante do tempo compensa ao empregador que descumpre as regras trabalhistas, retirou direitos sociais dos trabalhadores para beneficiar os contratantes de mão de obra.

Afinal, o máximo que poderá acontecer, caso o empregador não pague as horas extras no curso do contrato de trabalho, por exemplo, será o de que terá que indenizar o trabalhador nas horas dos últimos cinco anos de contrato de trabalho. Com isso, fica evidente que é benéfico ao empregador burlar as regras trabalhistas. Dessa maneira, contribui-se para a manutenção do *status quo* e em nada contribui para a pacificação social; aliás, quando os indivíduos se sentem lesados, aumenta-se a insatisfação coletiva e, por conseguinte, levará a desajustes sociais.

Ademais, a prescrição quinquenal seria até possível num mundo hipotético em que o empregado pudesse acionar o empregador na justiça e depois conseguisse, mesmo assim, não ser dispensado momentos depois. No entanto, sabe-se que, caso o empregado resolva acionar o empregador na justiça, indubitavelmente, no outro dia o trabalhador estará desempregado. Diante disso, quem se arriscaria acionar o patrão na justiça para reivindicar um direito, mesmo que legítimo, quando o resultado disso seria a sua demissão? Isso evidencia o quão prejudicial e desconexo com a realidade do trabalhador brasileiro é a prescrição quinquenal nos processos trabalhistas.

Ainda, como se não bastasse a prescrição quinquenal criada pela Constituição de 1988, com a Reforma Trabalhista de 2017, também se passou a prever a prescrição intercorrente nos processos trabalhistas. De acordo com Carla Teresa Martins Romar: "A prescrição intercorrente é instituto que se verifica durante a tramitação da ação na Justiça, incidindo sempre que esta fique paralisada por negligência do autor, que deixa de praticar atos de sua responsabilidade." (Romar, 2023, p.1556).

Com a Reforma Trabalhista de 2017, o instituto da prescrição intercorrente passou a constar no art. 11-A da CLT:

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

Assim, a prescrição intercorrente nos processos trabalhistas é aquela que se desenrola no curso do cumprimento de sentença, já a fluência do prazo prescricional se inicia, conforme o art. 11, § 1º, da CLT: “quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução”.

Neste diapasão, conforme salienta Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior: “basta que o exequente impulse o processo, requerendo ao juízo a adoção das medidas de que dispõe (SENIB, BACENJUD, RENAJUD etc.), para que esteja afastada a aplicação dessa regra”. (Severo, 2017, p. 80).

No entanto, é evidente que a prescrição intercorrente traz sérios prejuízos aos trabalhadores, pois caso o advogado do empregado perca o prazo para se manifestar no processo, o empregado será prejudicado pela prescrição intercorrente, claro que isso pode ensejar a responsabilização do advogado, mas quem vai garantir que isso fará com que o trabalhador consiga recuperar o valor que perdeu.

Aliás, não se deve esquecer que se está falando em fase de execução, ou seja, o empregado já tem uma sentença dizendo que tem direito a receber determinada prestação; no entanto, caso seu advogado venha a perder o prazo nos autos, correrá o risco de ter a prescrição intercorrente decretada e perderá, assim, seu direito.

Vale salientar que não se está tratando de qualquer tipo de verba, afinal a própria Constituição reconhece o caráter estritamente alimentar das verbas trabalhistas, sendo assim é um direito Constitucional receber tais rendimentos. Neste sentido, a Constituição de 1988, ao inserir o instituto da prescrição quinquenal, bem como a reforma trabalhista de 2017, quando inseriu a prescrição intercorrente, agiram no sentido de retirar direitos fundamentais dos trabalhadores, cedendo a pressão de grupos neoliberais que pregam o fim da proteção conferida aos trabalhadores.

Oportuno trazer o que muito bem salienta o Professor Dr. Francisco Quintanilha Vêras Neto:

O direito do trabalho é edificado de acordo com o mito do bom direito do trabalho, que se cristaliza por uma visão idealizada de um direito do trabalho imparcial e supraclassista, e que seria voltado unicamente para a proteção rígida do trabalhador, sob o argumento protetivo da hipossuficiência. (Vêras Neto, 2007, p. 416).

Dessa forma, fica evidente que o Direito do Trabalho, como forma de consagrar os direitos dos trabalhadores, pode virar apenas um mito, isso por conta da pressão de grupos neoliberais que detêm o capital e que, quando o sistema capitalista passa por crise econômica, tendem a jogar a responsabilidade por essas crises para os trabalhadores.

No entanto, quando se ataca direitos dos trabalhadores, conforme aconteceu com o instituto da prescrição quinquenal em 1988 e, mais recentemente, com a Reforma Trabalhista de 2017, o que se está tirando são direitos fundamentais dos trabalhadores. Esses ataques jamais deveriam prosperar em se tratando de um Estado Democrático de Direito o qual se assumiu compromisso de promover os direitos fundamentais e, nesse quesito, o direito a receber as verbas trabalhistas é, indubitavelmente, o mais importante deles.

4.2 A IMPRESCRITIBILIDADE DAS VERBAS TRABALHISTAS COMO EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

Os direitos fundamentais, para Flávio Martins, são “aqueles direitos, normalmente direcionados à pessoa humana, que foram incorporados ao ordenamento jurídico de um país. (Martins, 2019, p. 653).

A Constituição de 1988 concedeu a mais alta relevância aos direitos fundamentais, esses direitos, de acordo com Maurício Godinho Delgado:

[...]dizem respeito àqueles que são inerentes ao universo de sua personalidade e de seu patrimônio moral, ao lado daqueles que são imprescindíveis para garantir um patamar civilizatório mínimo inerente à centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica. Trata-se, por exemplo, dos direitos individuais e coletivos elencados no Capítulo I ("Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos") do Título I, a par dos direitos individuais e sociais elencados no Capítulo II ("Dos Direitos Sociais") do mesmo Título I. (Delgado, 2017, p. 33).

Devido a essa importância dos direitos fundamentais da pessoa humana, o constituinte buscou vedar qualquer movimento no sentido de extinguir, por meio de emenda à constituição, essas garantias individuais.

Art. 60 - A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

[...]

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

[...]

IV - os direitos e garantias individuais. (BRASIL, 1988).

No entanto, há quem defenda que os direitos sociais não seriam cláusulas pétreas, pois os direitos sociais dependeriam de uma prestação por parte do Estado e que, por isso, não poderiam ser considerados cláusulas impossíveis de serem modificadas. Porém, a posição dominante é de que, na verdade, o Constituinte falou menos do que devia, de modo que o certo deveria ter que “os direitos e garantias individuais e sociais”. Conforme Gilmar Ferreira Mendes:

No Título I da Constituição (Dos Princípios Fundamentais) fala-se na dignidade da pessoa humana como fundamento da República e essa dignidade deve ser

compreendida no contexto também das outras normas do mesmo Título em que se fala no valor social do trabalho, em sociedade justa e solidária, em erradicação da pobreza e marginalização e em redução de desigualdades sociais. Tudo isso indica que os direitos fundamentais sociais participam da essência da concepção de Estado acolhida pela Lei Maior. Como as cláusulas pétreas servem para preservar os princípios fundamentais que animaram o trabalho do constituinte originário e como este, expressamente, em título específico da Constituição, declinou tais princípios fundamentais, situando os direitos sociais como centrais para a sua ideia de Estado democrático, os direitos sociais não podem deixar de ser considerados cláusulas pétreas. No inciso N do § 4º do art. 60, o constituinte terá dito menos do que queria, terá havido uma "lacuna de formulação", devendo-se ali ler os direitos sociais, ao lado dos direitos e garantias individuais. (Mendes, 2015, p. 129).

No mesmo sentido, Flávio Martins pontua que:

A majoritária doutrina brasileira claramente filia-se à teoria extensiva, ampliativa, posicionando-se no sentido de que todos os direitos fundamentais (incluindo-se, claro, os direitos sociais) são também cláusulas pétreas. Por exemplo, prevalece o entendimento de que os direitos sociais aplicados ao trabalhador (como os previstos no art. 7º da Constituição Federal) não podem ser suprimidos, por serem cláusulas pétreas. (Martins, 2019, p. 673).

Assim, por meio dessa vedação ao Poder Legislativo Reformador, bem como ao Poder Legislativo Ordinário, visou-se, indubitavelmente, proteger os direitos e garantias individuais fundamentais, ou seja, são aqueles direitos e garantias que são de titularidade da própria pessoa humana, como os próprios direitos individuais e sociais trabalhistas.

Nesse diapasão, qualquer movimento para retirar direitos sociais, como a prescrição de verbas trabalhistas, fere os direitos fundamentais, pois antes de tudo, os direitos trabalhistas são direitos individuais.

A Constituição de 1988 estabeleceu como “direitos dos trabalhadores”, dentro do Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), todo o rol do artigo 7º, bem como os artigos 8º a 11º. Além disso, é importante salientar que o caput do art. 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Resta evidente que o próprio Constituinte procura rechaçar qualquer forma que venha a degradar a situação dos trabalhadores.

No entanto, o Constituinte Originário, além de manter a prescrição bienal, passou a prever a prescrição quinquenal, que são formas de retirar direitos sociais dos trabalhadores e, sendo os direitos sociais considerados cláusulas pétreas, o próprio texto constitucional do art. 7º, inciso XXIX, deveria ser afastado. Consequentemente, culminando também com a revogação do art. 11 da CLT.

Contudo, ao que tudo indica, essa mudança está muito longe de acontecer, pois os defensores da prescrição alegam que ela serviria para garantir a paz social, mesmo a prescrição quinquenal, que não tem qualquer razão minimamente aceitável para existir. A

prescrição quinquenal só se justifica como meio para privilegiar os patrões se apropriarem da sua própria torpeza.

No tocante à prescrição bienal, ela surge como um mal necessário para se garantir segurança jurídica, afinal uma empresa não pode ficar na insegurança de, a qualquer momento, ser surpreendida por uma reclamação trabalhista, seria um risco que a empresa correria por tempo indeterminado.

Por conta disso, como forma de também dar uma maior segurança aos trabalhadores, a prescrição bienal mostra-se necessária. Entretanto, a prescrição quinquenal não tem o porquê de existir, pois ela retira direitos fundamentais dos trabalhadores, contribui para piorar a vida dos trabalhadores, ou seja, só serve para deixar os patrões ainda mais ricos, demonstrando, inclusive, aos empregadores que atuar na ilegalidade compensa.

Dessa forma, a prescrição quinquenal não está apenas suprimindo direitos trabalhistas, está, na verdade, tirando direitos fundamentais dos trabalhadores.

Por conseguinte, faz-se necessário urgentemente elaborar uma Proposta de Emenda Constitucional, a fim de afastar a prescrição quinquenal prevista no art. 7º, inciso XXIX, da CF/88, bem como promover a mudança do art. 11, da CLT.

Acerca do Projeto de Emenda à Constituição, de acordo com Flávio Martins: “A Emenda Constitucional pode ser proposta por: a) pelo menos 1/3 dos deputados federais ou dos senadores; b) pelo Presidente da República; c) por mais da metade das Assembleias Legislativas, pela maioria simples de seus membros”. (Martins, 2019, p. 358).

Nesse caso, como atualmente existem 513 deputados federais, serão necessárias 171 assinaturas de deputados e sendo 81 senadores, há a necessidade de 27 assinaturas de deputados para subscrição de uma PEC no Senado Federal. Ademais, o próprio líder do Executivo também poderá propor um Projeto de Emenda à Constituição. E também, a PEC poderá ser proposta por por mais da metade das Assembléias Legislativas das unidades que compõem a Federação. Como são vinte e seis Estados, além do Distrito Federal, são necessárias catorze Assembléias Legislativas, com a mesma proposta de Emenda Constitucional, tendo que ser aprovada por maioria simples em cada uma dessas casas.

Em sendo feita a Proposta de Emenda à Constituição, ela será discutida e votada pelas duas casas do Congresso Nacional. Des acordo com a Constituição Federal de 1988:

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

[...]

§ 2º A proposta será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros.

Assim, faz-se necessário que a Câmara do Deputados, que é onde há a maior parcela de representantes dos interesses da população, proponha um projeto de Emenda à Constituição, com assinatura de pelo menos 71 Deputados Federais, a fim de afastar a prescrição quinquenal dos processos trabalhistas, alterando o artigo 7º, XXIX, para conter o seguinte texto: “prescreve em dois anos, após o encerramento do vínculo de emprego, o direito de pleitear a reparação de verbas trabalhistas de todo o período do contrato de trabalho”

Afastando, assim, a prescrição quinquenal dos processos trabalhistas, por retirar direitos fundamentais dos trabalhadores.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como propósito fazer, por meio dos princípios constitucionais e trabalhistas, uma análise acerca da influência das correntes neoliberais, na criação do instituto da prescrição quinquenal, no art. 7º, inciso XXIX, da CRFB/88.

Conforme apresentado, os grupos neoliberais, surgidos na década de 1970, com o fim da União Soviética e também com a crise do Petróleo, ganharam força num momento que permitia que direitos sociais dos trabalhadores fossem suprimidos, pois não havia mais a sombra do comunismo soviético. Nessa toada, sob a utopia do livre mercado, a corrente neoliberal pugnava pelo fim do controle estatal na economia, bem como pregava pelo fim das regulamentações trabalhistas.

Dessa forma, os neoliberais passam a defender que o Estado não deve intervir nas relações laborais e o que deveria imperar eram as mesmas leis que deveriam comandar a economia, com base nas leis da oferta e procura.

Todavia, para se opor a esse movimento, que pregava o fim das leis trabalhistas, havia os trabalhadores que se organizavam por meio de sindicatos. Assim, conforme procurou demonstrar no presente estudo, os sindicatos foram preponderantes à criação de direitos aos trabalhadores na CRFB/88. Certamente, por isso que os direitos sindicais são tão desrespeitados no Brasil.

Embora que o ideal principal da presente pesquisa fosse o instituto da prescrição quinquenal, observou-se que outra influência neoliberal se refere aos ataques a direitos de liberdade sindical dos trabalhadores. Indubitavelmente, os sindicatos foram e são a maior ferramenta para os trabalhadores conquistarem direitos sociais. Portanto, foi através de pressão dos movimentos sindicalistas que culminaram nas conquistas do salário mínimo, férias, décimo terceiro, previdência social e tantos outros direitos. Aliás, os direitos sociais, que se conhece hoje, como todos devem saber, não caíram do céu.

Para essas conquistas de direitos, foram de suma importância os movimentos organizados pelos sindicatos, como as greves ocorridas em 1917, em São Paulo e o movimento operário dos metalúrgicos de 1977 que lutavam por melhores condições de trabalho e outros direitos. Soma-se a essa força de organização dos trabalhadores, a criação da CUT em 1983, tornando ainda mais forte e organizado esses trabalhadores.

Fato é que os direitos trabalhistas só são possíveis por meio de muitas lutas; pois, enquanto os trabalhadores lutam por melhores condições de trabalho, há o outro lado, os

defensores das correntes neoliberais, detentores do capital e dos meios de produção, defendendo o livre mercado e a não intervenção do Estado para defender os trabalhadores.

É nesse cenário de embate de classes envolvendo grupos neoliberais e trabalhadores organizados em seus sindicatos, que foi, conforme demonstrado, elaborado o texto da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Corolário desses embates é facilmente identificado na Constituição, como a manutenção da unicidade sindical, sendo, assim, considerado na doutrina como uma medida antidemocrática.

Ademais, a parte mais importante para o presente estudo, o texto Constitucional passou a trazer o instituto da prescrição quinquenal, estabelecendo, além da prescrição bienal que já existia, passou a prever esse lapso de só poder reivindicar os últimos cinco anos da propositura da ação. Entretanto, esse instituto foi muito mais prejudicial aos trabalhadores que a previsão anterior, pois antes da Constituição de 1988, era prevista apenas a prescrição bienal, ou seja, os trabalhadores tinham o prazo de dois anos para reivindicar as verbas trabalhistas. Com a nova redação, que previu, portanto, o prazo quinquenal, saiu muito mais prejudicial, sendo assim, afronta o princípio da norma mais favorável que diz que caso haja conflito entre duas normas, deve prevalecer aquela que mais beneficiar o empregado.

Considera-se, também, que a Constituição de 1988 assumiu o compromisso de proteger as verbas trabalhistas, ao estabelecer no Brasil um Estado Democrático de Direito, bem como tem como princípio maior a dignidade da pessoa humana. E não seria diferente, porquanto é por meio das verbas salariais que se torna possível ao trabalhador concretizar todos os demais direitos previstos na Constituição.

Outrossim, importante salientar que, além do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, a Nova Constituição incorporou diversos princípios constitucionais de direito do trabalho. Como o princípio da intangibilidade salarial, que visa proteger o trabalhador do poder autoritário do patrão, devido à importância que tem o salário na vida dos trabalhadores e suas famílias. Outro princípio incorporado e que norteou todo o Direito do Trabalho, também incorporado pela Constituição de 1988, foi o Princípio da Proteção, é por meio desse princípio que se aplica tratamento diferenciado aos trabalhadores por conta da sua hipossuficiência, frente ao empregador.

Há outros princípios incorporados, conforme citado no trabalho, no entanto estes já bastam para comprovar o quão contraditório foi o constituinte na hora de criar a prescrição quinquenal, revelando assim a interferência provocada por grupos neoliberais que pugnaram pela desregulamentação trabalhista. No entanto, esses ataques aos direitos dos trabalhadores

não ocorreram somente em 1988, durante a criação do texto Constitucional. Esses grupos neoliberais, vendo que a Constituição previa uma série de direitos sociais, começaram a atuar a fim de não deixar que tais medidas fossem de fato concretizadas, como a reforma agrária que nunca sequer saiu do papel, bem como a taxaço das grandes fortunas, medidas essas que permitiriam realmente uma revolução no campo social brasileiro.

Pelo exposto, conclui-se que os movimentos neoliberais influenciaram positivamente e negativamente na CRFB/88. De modo positivo, porquanto inflamaram, desde o começo do séc. XX, os movimentos sindicais brasileiros, fazendo com que eles se unissem para lutar por direitos, culminando com as conquistas sociais da Constituição de 1988. Em relação a influência negativa, deve-se por conta da manutenção da unicidade sindical, que retira o direito dos trabalhadores de livremente se associarem, bem como a criação do instituto da prescriço quinquenal, que implementou regra mais benéfica aos trabalhadores, atentando contra os princípios constitucionais e trabalhistas. Assim, tendo as verbas trabalhistas caráter alimentar e levando-se em conta os princípios da dignidade da pessoa humana, o Princípio da Proteção ao trabalhador e também o Princípio da Norma Mais Favorável, o instituto da prescriço quinquenal urge ser revogado.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 15 de julho de 1934)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil (de 25 de março de 1824)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em 7 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2ª turma). **Recurso de Revista n. 158486**. Relator: Néri da Silveira. Data de julgamento: 22/11/1994. Data de Publicação: 25/08/1995. Brasília, 1994. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&queryString=RE%20158486&sort=_score&sortBy=desc. Acesso em: 12 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª turma). **RR-201100-05.2009.5.02.0262**. Relator: Altino Pedrozo Dos Santos. Data de julgamento: 07/03/2018. Publicação: 09/03/2018. Brasília, 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b1fefbc735816a09ee810b826ba2fe5a>. Acesso em: 13 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª turma). **Ag-AIRR - 11089-49.2019.5.15.0151**. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior: Data de julgamento: 27/09/2023. Publicação: 29/09/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 12 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região . Processo: AP - 0000898-68.2018.5.12.0019. Relator: Roberto Luiz Guglielmetto. Órgão Julgador: 1ª Câmara - Gab. Des. Roberto Luiz Guglielmetto. Data da assinatura: 24/10/2023. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000898-68.2018.5.12.0019>. Acesso em: 11 nov. 2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região . Processo: ROT-0000276-26.2022.5.12.0026. Relator: Gracio Ricardo Barboza Petrone. Órgão Julgador: 4ª Câmara - Gab. Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone. Data da assinatura: 28/09/2023. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000276-26.2022.5.12.0026>. Acessado em: 03 nov. 2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª região. Escola Judicial do TRT da 4ª região. **A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil**. Publicado em: 21/11/2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>. Acesso em: 11/11/2023.

BRASIL. **Decreto-lei n. 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [1998]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo7. Acesso em 13/11/2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Constituição de 1988. Legislação informativa - **Constituição de 1988 - Publicação Original.** Brasília/DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 09/11/2023.

BRASIL. Supremo Tribunal do Trabalho. **Súmula n. 47 do STF.** Publicada em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=2504#:~:text=Os%20honor%C3%A1rios%20advocat%C3%ADcios%20inclu%C3%ADdos%20na%20restrita%20aos%20cr%C3%A9ditos%20dessa%20natureza>. Disponível em: 2 de jun. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 294 do TST.** Publicada em: 21 nov. 2003. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 08 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 51, I, do TST.** Publicada em 25 abr. 2005. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Rcl 17382.** Relator: Marco Aurélio. Brasília, DF. Data de julgamento: 11/04/2014. Data de Publicação: 25/04/2014. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=decisooes&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&queryString=%22car%C3%A1ter%20alimentar%20das%20verbas%20trabalhistas%22&sort=_score&sortBy=desc. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5.938.** Relator: Alexandre de Moraes. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750927271>. Acesso em: 12 nov. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.923, de 27 de julho de 1994.** Acrescenta parágrafo ao art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, prescrevendo sanção a ser aplicada em caso de descumprimento do disposto no caput do referido artigo. Brasília/DF: Presidência da República, [1994]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18923.htm. Acesso em 03 nov. 2023.

BRASIL. **Lei n. 13.417, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília/DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 nov. 2023.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **CLT: 80 anos de um marco histórico dos direitos e da Justiça do Trabalho no Brasil**. Publicado em: 27 jan. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/clt-80-anos-de-um-marco-historico-dos-direitos-e-da-justica-do-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 04 nov. 2023.

COSTA, José Ricardo Caetano. **Metodologia**: aportes para produção de trabalhos acadêmicos em direito e áreas afins. Curitiba: Alteridade Editora, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18a. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESPAÑA. **Estatuto de los Trabajadores**. La norma al día. Governo de España. Madrid. Disponível em: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139. Acesso em: 05 nov. 2023.

FERNANDEZ, Leandro. **Reflexões em torno da Possibilidade de Redução do Prazo da Prescrição Trabalhista**. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho - Ano 3. 2020. Data de Publicação: 03 dez. 2019. Publicado em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/63/45>). Acesso em: 10 nov. 2023

FERREIRA, Estevão Fragallo; Carvalho, Larissa Xavier Cohen De; BRASIL Victor. Movimentos de luta e justiça do trabalho: caminhos sociais que se cruzam? **Carta Capital**. Publicado em: 18 abr. 2022. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/lado/movimentos-de-luta-e-justica-do-trabalho-caminhos-sociais-que-se-cruzam>. Acesso em: 10 set. 2023.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

GONÇALVES, Gabriela Ribeiro. **Prescrição Quinquenal no Direito do Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso em Direito. 40p. Centro Universitário Campo Limpo Paulista - UNIFACCAMP. São Paulo: UNIFACCAMP, 2020.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. A longa jornada dos direitos trabalhistas. Publicado em: 25 fev. 2013. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2909:catid=28. Acesso em: 25 set. 2023.

LEITE, Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 19a. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

LENZA, P. **Direito Constitucional Esquematizado**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

LEITE, Jorge. Direito do Trabalho. Notas Sumárias. **Revista Eletrónica de Direito**. Porto: FDUP/CIJE, 2016. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216464.pdf/87373/2/164>. Acesso em: 6 nov. 2023

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Genebra, Suíça. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>. Acesso em: 11 nov. 2023

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **C087 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 nov. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 98**. Sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_pt.htm. Acesso em: 1 nov. 2023

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **C158 - Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 out. 2023.

OLIVEIRA, Caroline. Por mais lucro, neoliberais atacam sindicatos para desorganizar trabalhadores. **Brasil de Fato**. Publicado em: 1 mai. 2020. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/05/01/por-mais-lucro-neoliberais-atacam-sindicatos-para-desorganizar-trabalhadores>. Acesso em: 10 nov. 2023.

PORTUGAL. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Lei nº 7/2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 09 nov. 2023

PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. Jurisprudência em destaque. **Prescrição de Crédito Laboral**: cômputo do prazo e interrupção. Publicação: 2 jan. 2018. Disponível em: <https://www.stj.pt/?p=4617>. Acesso em: 10 nov. 2023.

PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro (versão actualizada)**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf

RENATO, Cancian. Especial para a Página 3 Pedagogia & Comunicação. Greves no Brasil - **Primeira paralisação e o movimento operário do ABC**. Pesquisa escolar. Sociologia. Atualizado em: 7/3/2014. Publicado em: <https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/greve-os-movimentos-sindicais.amp.htm>. Acesso em 11 nov. 2023.

ROMAR, C. T. M.; LENZA, P. Direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

SANTANA, Esther. A mais valia, de Karl Marx. **Educa Mais Brasil**. Publicado em: data XX. out. 2020. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/sociologia/a-mais-valia-de-karl-marx>. Acesso em: 05 nov. 2023.

SEVERO, Valdete Souto. **Crítica à Prescrição Trabalhista**: entre a realização do Estado Social e a proteção do capital. Revista Acadêmica. Faculdade de Direito do Recife. Publicação: set. 2017. Acesso em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/download/22963/24256>

TEIXEIRA, Leandro Fernandez. Reflexões em torno da possibilidade de redução do prazo da prescrição trabalhista. **Jurídico**. Brasília: 10 jul. 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53157/reflexoes-em-torno-da-possibilidade-de-reducao-do-prazo-da-prescricao-trabalhista>. Acesso em: 14 nov. 2023.

UFOP. Universidade Federal de Ouro Preto. **Direitos trabalhistas: história, políticas e reformas**. Minas Gerais: 15/06/2022. Disponível em: <https://ufop.br/noticias/em-discussao/direitos-trabalhistas-historia-politicas-e-reformas>. Acesso em 13/11/2023.

VÉRAS NETO, Francisco Quintanilha. **Análise crítica da globalização neoliberal**. Curitiba: Juruá, 2007.